

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT.YTL Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

INTAN CITRA DEWI
NIM. 105030201111012



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014

M0770

Dare to dream, and be brave you to realize all your dreams. Because the dream will not be achieved without courage.

Berani lah untuk bermimpi, dan beranikan dirimu untuk mewujudkan semua impian kamu. Karena impian tidak akan tercapai tanpa suatu keberanian.



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap
Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL
Jawa Timur).

Disusun oleh : Intan Citra Dewi

NIM : 105030201111012

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Juli 2014

Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 197211117 199802 2 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 21 Juli 2014

Jam : 11.00 WIB

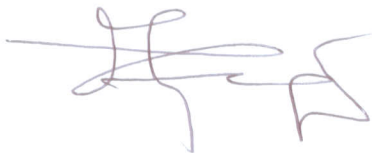
Skripsi atas nama : Intan Citra Dewi

Judul : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)

Dan dinyatakan LULUS.

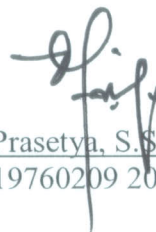
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota



Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 19 Juni 2014



Intan Citra Dewi

105030201111012

RINGKASAN

Intan Citra Dewi, 2014, Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur). Ketua Pembimbing: Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, Anggota: Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D. 150 hal + ix.

Pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam peningkatan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur yaitu untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Dengan adanya program tersebut, maka diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pelaksanaan dan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Fokus penelitian ini mengacu pada karyawan di PT. YTL Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Pada teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis jalur (*path*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Program Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Motivasi (Y_1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Program Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1) sebesar 0,002. Dapat dilihat bahwa Program Keselamatan Kerja (X_1) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,005. Terdapat pengaruh signifikan dari Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,002 dan Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,000. Variabel Motivasi merupakan variabel *intervening*. Pengaruh tidak langsung dari Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,167 lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung dari Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,076. Dapat dilihat pula bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,173 lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung dari Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,144. Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

SUMMARY

Intan Citra Dewi, 2014, The Effect of Occupational Safety and Health Programs Against Motivation and Employee's Performance (Study on Employee's PT. YTL Jawa Timur), Supervisor: Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, Co. Supervisor: Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D. 150 pages + ix.

The importance of Occupational Safety and Health Programs in improving the Employee's Performance of PT. YTL Jawa Timur are to get safety and health assurance physically, socially, and psychologically so that each employee feels safe and protected at work. By implementing those programs, it is expected the employees are motivated and capable to improve their performance.

The purposes of this research are to examine and analyze the implementation and influence of Occupational Safety and Health Programs on Motivation and its impact on Employee's Performance.

The type of research is explanatory research by using quantitative survey method. The focus of this study refers to the employees of PT. YTL Jawa Timur. The sample of the study is 74 employees. Data collection methods are questionnaire and documentation. The techniques of data analysis are descriptive statistical analysis and statistical analysis of inferential using path analysis.

The results showed that there were significant effect on Occupational Safety Programs (X_1) on Motivation (Y_1) and the significant value obtained is 0,003 less than 0,05. Occupational Health Programs (X_2) have significant influence on Motivation (Y_1) with a value of 0.002. It can be seen, that Occupational Safety Programs (X_1) have significant influence on Employee's Performance (Y_2) with a value of 0.005. There is a significant influence of Occupational Health Programs (X_2) on Employee's Performance (Y_2) with a value of 0.002 and Motivation (Y_1) have a significant influence on Employee's Performance (Y_2) with a value of 0.000. Motivation is an intervening variable. The indirect influence of Occupational Safety Programs on Employee's Performance is 0,167 it was higher than direct influence of Occupational Safety Programs on Employee's Performance with a value of 0,076. It can be seen, the value of indirect influence of Occupational Health Programs on Employee's Performance is 0,173 it was higher than direct influence of Occupational Health Programs on Employee's Performance is 0,144. The result of this study prove that Occupational Safety and Health Programs will be able to improve working motivation of employees, and it will lead to Employee's Performance improvement.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. YTL Jawa Timur)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB DBA. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan tenaga dan waktu serta arahan pada peneliti dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan, dorongan serta sumbangsih pemikiran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
6. Saya ucapkan trima kasih kepada pihak perusahaan di PT. YTL Jawa Timur kepada Bapak Epidianto, Bapak Jaumiddin, Bapak Subagiyo, Bapak Joesman, serta Bapak Mugi dan karyawan-karyawan di PT. YTL Jawa Timur yang telah memberikan ijin dan membimbing peneliti untuk melakukan penelitian di PT. YTL Jawa Timur di *Safety and Fire*

Section serta memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti untuk penyempurnaan skripsi ini.

7. Kepada kedua Orang Tua saya tercinta, kedua kakak saya tersayang terima kasih atas doa dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh sahabat- sahabat saya tercinta (Ema, Amira, Noriesta, Ica, Kucluk, Mosky dan penghuni kost TC 25, Tia, Yoni, Fitri, Diyah, Ria, Mbak Ulfa, Wilda, Jesica, Misba, Mbak Sakin) yang telah memberikan support dan doa dalam penyelesaian skripsi ini serta pada seluruh teman- teman mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
9. Pihak-pihak lain yang turut membantu kelancaran dari skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya dari skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	
SUMMARY	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	18
1. Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja...	18
2. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
3. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha- usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	21
4. Peraturan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
C. Motivasi Kerja.....	27
1. Pengertian Motivasi.....	27
2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
3. Teori- teori Motivasi.....	29
D. Kinerja Karyawan	37
1. Pengertian Kinerja.....	37
2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	38
3. Penilaian Kinerja Karyawan.....	41
E. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	43
F. Model Konsep, Model Hipotesis dan Hipotesis.....	45

1. Model Konsep.....	45
2. Model Hipotesis.....	45
3. Hipotesis.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Konsep dan Variabel.....	49
1. Konsep.....	49
2. Variabel.....	49
D. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	50
1. Definisi Operasional.....	50
2. Skala Pengukuran.....	60
E. Populasi dan Sampel.....	61
1. Populasi.....	61
2. Sampel.....	61
F. Metode Pengumpulan Data.....	63
1. Sumber Data.....	63
a. Data Primer.....	63
b. Data Sekunder.....	64
2. Instrumen Penelitian.....	64
a. Kuesioner.....	64
b. Dokumentasi.....	64
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas.....	65
H. Hasil Rekapitulasi Uji Instrumen.....	66
1. Hasil Uji Validitas.....	66
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
I. Teknik Analisis Data.....	68
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	69
2. Analisis Statistik Inferensial.....	70

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	75
1. Sejarah Umum Perusahaan.....	75
2. Lokasi Perusahaan.....	83
3. Struktur Organisasi PT. YTL Jatim.....	84
4. Logo Perusahaan.....	85
5. Visi, Misi, Motto, Strategi, dan Nilai Perusahaan.....	85
6. Prestasi yang Pernah Diraih PT. YTL Jatim.....	86
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. YTL Jatim.....	87
1. Sistem Manajemen K3.....	87
2. Kebijakan K3 PT. YTL Jatim.....	88
3. Sasaran Kebijakan PT. YTL Jatim.....	89

4. Pelaksanaan Kebijakan K3 di PT. YTL Jatim.....	90
5. Struktur Organisasi K3 di PT. YTL Jatim.....	92
6. Kesehatan Kerja.....	92
7. Program Safety and Fire Services.....	93
8. Kesejahteraan Karyawan.....	98
9. Pelatihan K3 di PT. YTL Jatim.....	100
C. Gambaran Umum Responden.....	102
1. Berdasarkan Umur Responden.....	102
2. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	104
3. Berdasarkan Lama Bekerja.....	104
4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	105
D. Analisa Data.....	106
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	106
a. Variabel program keselamatankerja (X_1).....	107
b. Variabel program kesehatankerja (X_2).....	112
c. Variabel motivasi kerja (Y_1).....	115
d. Variabel kinerja (Y_2).....	118
2. Analisis Statistik Inferensial.....	122
A. Hasil Analisis Jalur.....	122
1) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1).....	122
2) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2).....	123
3) Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung.....	124
B. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	130
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	133
1. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur.....	133
a) Program Keselamatan Kerja (X_1).....	133
b) Program Kesehatan Kerja (X_2).....	134
c) Motivasi Kerja (Y_1).....	135
d) Kinerja Karyawan (Y_2).....	135
2. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi.....	136
3. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi.....	138

4. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	140
5. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	141
6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	142

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.....	144
B. Saran.....	145

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Hal.
1.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	16
2.	Konsep, variabel, indikator dan item penelitian.....	56
3.	Skor Jawaban Responden.....	60
4.	Populasi dan Sampel berdasarkan section.....	63
5.	Hasil Uji Validitas.....	67
6.	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
7.	Fire Equipment.....	98
8.	Besarnya iuran yang dibayarkan setiap bulan.....	99
9.	Jenis pelatihan PT. YTL Jawa Timur.....	101
10.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	103
11.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	104
12.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	104
13.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	105
14.	Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden.....	107
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Program Keselamatan Kerja.....	108
16.	Distribusi Frekuensi Variabel Program Kesehatan Kerja.....	113
17.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	116
18.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	119
19.	Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1).....	123
20.	Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2).....	124
21.	Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total dari Analisis Jalur.....	130

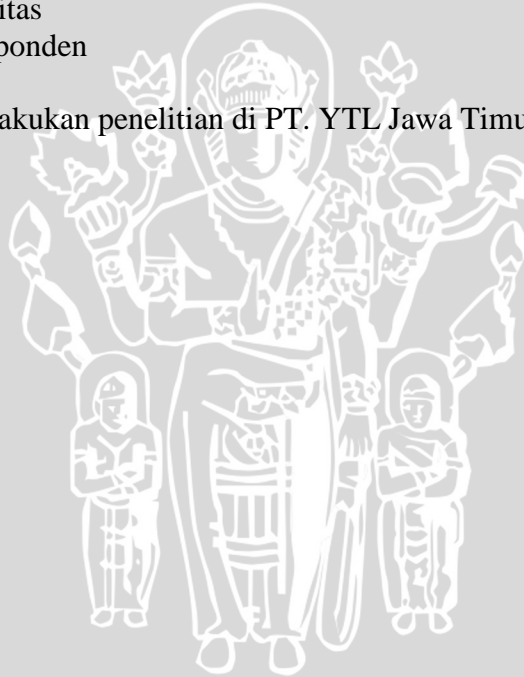
DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Hal.
1.	Model Konsep.....	45
2.	Model Hipotesis.....	46
3.	Model Analisis Jalur.....	72
4.	Bagan Hubungan Kontrak.....	79
5.	Struktur Organisasi di PT. YTL Jawa Timur.....	84
6.	Logo PT. YTL Jawa Timur.....	85
7.	Struktur Organisasi K3 di PT. YTL Jawa Timur.....	92
8.	Model Analisis Koefisien Jalur Pertama (X_1, X_2 , terhadap Y_1).....	125
9.	Model Analisis Koefisien Jalur Kedua (X_1, X_2, Y_1 terhadap Y_2).....	126
10.	Analisis Jalur Keseluruhan.....	128



DAFTAR LAMPIRAN

- | No. | Lampiran |
|-----|--|
| 1. | Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian |
| 2. | Kuesioner |
| 3. | OHSAS 18001:2007 mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja-Persyaratan |
| 4. | Kebijakan, Mutu, Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan PT. YTL Jawa Timur |
| 5. | Struktur Organisasi PT. YTL Jawa Timur |
| 6. | Struktur Organisasi Safety Committee PT. YTL Jawa Timur |
| 7. | Sertifikat Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. YTL Jawa Timur |
| 8. | Certificate of Registration OHSAS 18001:2007 PT. YTL Jawa Timur |
| 9. | Tabulasi Data Hasil Penelitian |
| 10. | Uji Validitas dan Reliabilitas |
| 11. | Distribusi Frekwensi Responden |
| 12. | Data Koefisien Jalur |
| 13. | Foto kegiatan selama melakukan penelitian di PT. YTL Jawa Timur |
| 14. | Curriculum Vitae |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai. Hal tersebut dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pada dasarnya sumber kekuatan yang ada di dalam perusahaan yaitu terletak pada sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan yang merupakan faktor penentu keberhasilan untuk menjalankan visi dan misi didalam mencapai target perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan

yaitu melakukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya program tersebut, maka setiap karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Manajemen memainkan peran penting di dalam mengawasi para pekerja untuk keselamatan. Pada akhirnya para pekerja memiliki tanggung jawab untuk bertindak secara aman. Sebuah komitmen terhadap keselamatan di pihak manajemen puncak merupakan sebuah aspek penting dari suatu program keselamatan. Program keselamatan dan kesehatan kerja, perlu diperhatikan mengenai besarnya resiko yang sangat tinggi dalam perusahaan tersebut. Dampak yang akan ditimbulkan dari resiko-resiko yang mungkin terjadi yaitu akan merugikan pihak karyawan maupun pihak perusahaan tersebut. Sebagian besar resiko kesehatan ditempat kerja tidak selalu jelas seperti peralatan yang tidak dijaga, atau lantai yang licin. Resiko bahaya yang tidak terlihat kerentanannya termasuk materi berbahaya, suara dan getaran yang berlebihan, suhu yang sangat tinggi, bahaya biologi, dan kerentanan terhadap materi lainnya. Pada PT. YTL Jawa Timur bahaya kecelakaan terjadi pada kontraktor yang bekerja di daerah- daerah yang memang rawan kecelakaan. Dapat dilihat kecelakaan yang terjadi di PT. YTL Jawa Timur pada tahun 2011 sebanyak 9 orang, pada tahun 2012 kecelakaan yang terjadi yaitu sebanyak 14 orang dan pada tahun 2013 kecelakaan yang terjadi yaitu sebanyak 7 orang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap

keselamatan dan kesehatan kerja seseorang. Dilihat dari 3 tahun terakhir, kecelakaan yang paling banyak terjadi yaitu pada tahun 2012 sebanyak 14 orang. Kelalaian dalam bekerja selalu menjadi permasalahan yang sering dialami oleh masing-masing karyawan, tetapi hal ini dapat dihindari dan dapat diminimalisir dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan.

Menurut pendapat Jackson et al. (2011:267) bahwa istilah “Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan”. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Program keselamatan dan kesehatan kerja ini juga mengacu pada motivasi seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Suprihanto (2003:41), “bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan- kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Dari uraian diatas, maka motivasi berperan penting didalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya program K3 ini, kesejahteraan karyawan lebih diperhatikan dan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan

meningkatnya motivasi, maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai tanggung jawab yang telah dibebankan kepada para karyawan. Pentingnya pemeliharaan keselamatan dan kesehatan para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikolog, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah (Siagian,2002:263). Dengan adanya program K3 ini, sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja karyawan karena jika di dalam perusahaan tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan tentram, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan motivasi dari masing-masing karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada peningkatan kinerja dari para karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukannya penelitian dimana sebuah perusahaan bisa memberikan jaminan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan yang berfokus pada PT. YTL Jawa Timur yang terletak di Jl. Surabaya-Situbondo km

141 Probolinggo- Paiton Jawa Timur. PT. YTL Jawa Timur sangat mengutamakan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya untuk dikelola dengan baik agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dan tercapainya tujuan perusahaan. Alasan peneliti dalam pemilihan lokasi penelitian di PT. YTL Jawa Timur dikarenakan lokasi yang sangat strategis, berada pada sebelah utara pulau jawa dan memiliki potensi yang sangat mendukung bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu ada alasan khusus penulis dalam menentukan fokus penelitian yaitu pada karyawan PT. YTL Jawa Timur karena karyawan yang bekerja telah mendapatkan program *safety* dimana setiap orang mengetahui tanggung jawabnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Peneliti juga masih belum pernah menjumpai adanya penelitian yang mengambil tentang program K3 pada PT.YTL Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT.YTL Jawa Timur dan mengangkat ke dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan program keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2), serta motivasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) PT. YTL Jawa Timur?
2. Apakah program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)?
3. Apakah program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)?
4. Apakah program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)?
5. Apakah program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)?
6. Apakah motivasi kerja (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan program keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2), serta motivasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) PT. YTL Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1).
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1).

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2).
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi yang ingin diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

1. Kontribusi Akademis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti dan masukan konsep serta pengetahuan yang membahas tentang pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan tempat penelitian untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakan program K3 tersebut secara tepat.

E. Sistematika Pembahasan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai kajian empiris dan teoritis yang menguraikan teori- teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Teori- teori tersebut diambil dari beberapa literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, operasionalisasi variabel penelitian, prosedur pengolahan data, dan metode analisa data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, dijelaskan oleh peneliti mengenai hasil dari penelitian yang diperoleh dari perusahaan. Data- data yang diperoleh diantaranya yaitu profil perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan, analisis data dan data- data pendukung lainnya yang dibutuhkan oleh peneliti.

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab ini, dapat dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran oleh peneliti setelah melakukan penelitian.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Rendi Wijayanto (2013) dari Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi MSDM dengan judul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang), dalam penelitiannya diketahui: PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang merupakan salah satu dari 8 jajaran Unit Pemasaran dan Niaga PT. Pertamina (Persero), perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak dalam sektor minyak dan gas bumi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan deskripsi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. 2) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. 3) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. 4) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. 6) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif serta metode penelitian yang dipakai adalah metode penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial berupa analisis jalur (*path*).

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,028 dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Motivasi kerja berstatus sebagai variabel intervening. Nilai pengaruh secara langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini

berarti keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan kinerja lebih besar tanpa harus melalui pemberian motivasi kerja terlebih dahulu.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Sanjaya (2011) dari Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi MSDM dengan judul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pabrik Gula Kabet Baru Malang)”, dalam penelitiannya diketahui: Pabrik Gula Kabet Baru Malang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian, perkebunan, dan industri (khususnya industri gula). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) serta metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Pabrik Gula Kabet Baru Malang.

Populasi dalam penelitian adalah 559 karyawan, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan program computer SPSS For Windows dengan versi 15.0.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Suchi Merdika Sari. (2010) dari Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi MSDM dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Aneka Banusakti Pasuruan)”, dalam penelitiannya diketahui: PT. Aneka Banusakti merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengecoran logam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda metode OLS (*Ordinary Least Square*), dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja.
- dari hasil analisa data dengan regresi linier berganda dengan metode OLS beserta komponen utama, diketahui bahwa variabel- variabel bebas berupa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan dari kedua variabel bebas, variabel keselamatan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan diikuti variabel kesehatan kerja.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Erlin Agustiningtyas (2013) dari Fakultas Pendidikan Indonesia dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT

LEN Industri (Persero) Bandung (Studi Kasus Tahun 2009-2011).

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran Program K3, mengetahui gambaran kinerja karyawan di PT LEN Industri, dan mengetahui seberapa besar pengaruh Program K3 terhadap Kinerja karyawan di PT LEN Industri.

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi yang diteliti yaitu sebanyak 504 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden dengan menggunakan Simple Random Sampling, yaitu karyawan PT LEN Industri sebagai objek penelitian. Pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana melalui bantuan SPSS 17 for Windows. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa program K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program K3 secara keseluruhan adalah sebesar 16,9% termasuk pada kategori sedang berada diantara (0,40-0,599) sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,1%, sehingga dapat disimpulkan Program K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT LEN Industri (Persero) Bandung.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Rukhviyanti dari STIE STAN Indonesia Mandiri dengan judul “ Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, K3 terhadap kinerja, dan K3 terhadap kinerja melalui motivasi. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dari 99 responden yang tersebar pada 6 perusahaan garmen di kawasan industri Rancaekek dengan total karyawan sebanyak 8963 orang . Penelitian ini menggunakan analisis Jalur (Path) sebagai alat analisisnya. Sampel dikumpulkan dengan melalui teknik simple random sampling. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun terhadap kinerja. Selain itu, kinerja juga dapat menjadi jembatan positif dan signifikan dalam hubungan antara K3 dengan kinerja. Namun demikian, salah satu elemen K3 yaitu Analisis Tempat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Tabel 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rendi Wijayanto (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	a. Variabel bebas terdiri dari : 1) Keselamatan kerja (X_1) 2) Kesehatan kerja (X_2) b. Variabel terikat terdiri dari : 1) Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial berupa analisis jalur (path)
2.	Rani Sanjaya (2011)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel bebas terdiri dari : 1) Keselamatan kerja (X_1) 2) Kesehatan kerja (X_2) b. Variabel terikat terdiri dari : 1) Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda
3.	Suchi Merdika Sari (2010)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel bebas terdiri dari : 1) Keselamatan kerja (X_1) 2) Kesehatan Kerja (X_2) b. Variabel terikat terdiri dari : 1) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan analisis regresi berganda metode OLS (Ordinary Least Square.
4.	Erlin Agustiningtyas (2013)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel bebas terdiri dari : 1) Keselamatan (X_1) 2) Kesehatan (X_2) b. Variabel terikat terdiri dari : 1) Kinerja	Menggunakan analisis simple random sampling dan pengolahan data menggunakan analisis regresi

			karyawan (Y)	linear sederhana melalui bantuan SPSS 17 for Windows. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa program k3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Novi Rukhviyanti	Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek	a. Variabel bebas terdiri dari: 1) Keselamatan (X_1) 2) Kesehatan (X_2) b. Variabel terikat terdiri dari: 1) Kinerja (Y_1) 2) Motivasi (Y_2)	Menggunakan analisis Jalur (Path) dengan teknik simple random sampling. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun terhadap kinerja.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang”. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Husni (2005:136) “keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri”. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2000:161) dapat diambil pengertian “bahwa istilah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Menurut pendapat R. Wayne Mondy (2008:82) “pengertian *Keselamatan (safety)* mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang

disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Hal yang termasuk cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stress berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “pengertian program kesehatan kerja merujuk pada keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental, dan emosional”. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari keadaan sakit, luka-luka atau masalah mental dan emosional yang mengganggu aktivitas manusia normal. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, maka program kesehatan kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Program kesehatan kerja menjamin kesehatan karyawan dari penyakit yang bisa ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:161) “bahwa kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mondy (2008:82) “ bahwa *Kesehatan (health)* mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius memengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (dalam Yuli, 2005:211) menyebutkan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan Kerja diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang lebih aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian batuan sesuai dengan aturan yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu bentuk tindakan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja guna menciptakan karyawan yang bebas dari gangguan kesehatan serta selamat dari kecelakaan kerja melalui pembinaan, pengarahan peraturan yang berlaku.

2. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Ramli (2010:11) perumusan tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi yaitu seperti berikut :

- a. Aspek Hukum
Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.
- b. Perlindungan Tenaga Kerja
Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.
- c. Aspek Ekonomi
Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja dapat juga dilihat dari pendekatan ekonomi dan finansial. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang gulung tikar akibat kecelakaan, bencana atau dampak K3 lainnya yang terjadi dalam operasinya.

3. Faktor- faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha- usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:162) dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara
 1. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan

1. Pengaturan dan penggunaan cahaya yang kurang tepat.
2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan
 1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
 1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 2. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian pegawai raouh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:130) mengenai faktor penyebab terjadinya kecelakaan dapat ditinjau dari berbagai sudut yaitu:

- a. Kebijakan Pemerintah
 - 1) Undang- undang ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
 - 2) Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
 - 3) Pengendalian dan tindakan hukum bagi perusahaan yang mengabaikan undang- undang dan peraturan yang berlaku tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Kondisi Pekerjaan
 - 1) Standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaan juga tidak tepat.
 - 2) Jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya, namun disisi lain fasilitas keselamatan kerja sangat kurang.
 - 3) Tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja.
 - 4) Kurangnya kontrol evaluasi dan pemeliharaan alat-alat kerja secara rutin.
- c. Kondisi Karyawan
 - 1) Ketrampilan karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah.
 - 2) Kondisi kesehatan fisik karyawan yang tidak prima.
 - 3) Kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta tingginya derajat stress dan depresi.
 - 4) Kecanduan merokok, minuman keras dan narkoba.
- d. Kondisi Fasilitas Perusahaan
 - 1) Ketersediaan fasilitas yang kurang cukup (mutu dan jumlah).
 - 2) Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman.

- 3) Tidak tersedianya fasilitas kesehatan dan klinik perusahaan.
- 4) Tidak tersedianya fasilitas asuransi kecelakaan.
- 5) Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja dikalangan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:162) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Menurut Dessler (1997:316) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja bahwa dapat dilakukan dengan cara:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda
- d. Mengurangi tindakan- tindakan tidak aman melalui pelatihan
- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif
- f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh langsung pada para pekerja dalam suatu pekerjaannya. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Peraturan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. K3 merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya. Di Indonesia telah menerapkan banyak peraturan perundangan yang menyangkut hal keselamatan dan kesehatan kerja yaitu beberapa diantaranya sebagai berikut:

a. Undang- undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Diberlakukan pada tanggal 12 Januari 1970 yang memuat berbagai persyaratan tentang Keselamatan Kerja. Di dalam undang-undang ini, ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat- syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan antara lain:

- 1) Pada pasal 3 disebutkan bahwa dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat- syarat keselamatan kerja untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan, mencegah, mengurangi dan

memadamkan kebakaran, mencegah dan mengurangi bahaya peledakan, memberi pertolongan pada kecelakaan, memberi alat-alat pelindung diri pada pekerja, menyelenggarakan kebersihan, kesehatan dan ketertiban, dan lain-lain.

- 2) Pada pasal 8 disebutkan bahwa pengurus perusahaan wajib untuk memeriksakan kesehatan tenaga kerja sejak akan masuk kerja, selama bekerja dan akan dipindahkan ke tempat atau pekerjaan lain.

b. Undang- undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja

- 1) Pada pasal 23 ayat (1) disebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.
- 2) Pada pasal 23 ayat (2) disebutkan bahwa kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.

c. Undang- undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Pada pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2) Pada pasal 86 ayat (2) disebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Undang- undang No. 19/1999 tentang jasa konstruksi

Perundangan ini berkaitan dengan keselamatan konstruksi (*construction safety*) dan keselamatan bangunan (*building safety*) antara lain pasal 23 menyebutkan bahwa penyelenggaraan pekerjaan konstruksi wajib memenuhi ketentuan tentang keteknikan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta tata lingkungan setempat untuk menjamin terwujudnya tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

e. Undang- undang No. 28 tahun 2002 tentang Bangunan Gedung

Gedung memuat aspek keselamatan bangunan (*building safety*) antara lain:

1) Pasal 16 menyebutkan bahwa persyaratan keandalan bangunan gedung meliputi persyaratan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kemudahan.

2) Pasal 21 menyebutkan bahwa persyaratan kesehatan bangunan gedung meliputi persyaratan system penghawaan, pencahayaan, dan penggunaan bahan bangunan gedung.

Disamping perundangan diatas masih banyak ketentuan lain tentang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya yang bersifat teknis, misalnya mengenai pencegahan kebakaran, peralatan teknis, persyaratan tenaga kerja dan lainnya. Dari berbagai ketentuan diatas, terlihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki landasan hukum yang kuat yang wajib dilaksanakan oleh setiap organisasi termasuk oleh tenaga kerja sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. (Ramli, 2010:11).

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individual. Namun demikian motivasi bukan satu-satunya unsur yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Suprihanto (2003:41), “bahwa Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Menurut pendapat Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180) bahwa “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan

oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180) menyatakan bahwa “motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, oleh karena itu motivasi dapat melibatkan 2 faktor diantaranya yaitu:”

1. Faktor- faktor individual

Yang tergolong pada faktor- faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan- kebutuhan (*needs*), tujuan- tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan- kemampuan (*abilities*).

2. Faktor- faktor organisasional

Yang tergolong pada faktor- faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Helleriegel dan Slocum dalam Sujak (1990:249) bahwa motivasi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

a. Perbedaan karakteristik individu

Pada karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat yang akan menimbulkan motivasi bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak- banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang

mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pula pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi.

b. Perbedaan karakteristik pekerjaan

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe- tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing- masing pegawai.

c. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi

Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda- beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang itu sendiri. Stimuli eksternal mungkin juga akan mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

3. Teori- teori Motivasi

Menurut para ahli mengelompokkan teori motivasi ke dalam kategori utama yakni:

1) Teori isi (*Content theory*)

Teori isi menurut Suprihanto (2003:42) merupakan teori yang memusatkan perhatian pada faktor- faktor di dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan khusus yang

memotivasi orang. Lebih lanjut teori isi telah dipandang lebih dalam lagi dan dikenal sebagai motif- motif dengan “tingkatan lebih tinggi”.

2) Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Menurut Robbins (2006:214), bahwa manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki yaitu:

- a. Psikologis : Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, sex, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keselamatan dan keamanan : Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan (*esteem*) : mencakup faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualitas diri (*self actualiation*) : Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Asumsi lain adalah orang mempunyai keinginan untuk maju sehingga setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi maka orang tersebut akan bergerak memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

3) Teori ERG dari Adelfer

Dalam Suprihanto (2003:44) mengatakan bahwa teori ini ada 3 perangkat kebutuhan diantaranya:

a. Eksistensi (*existency*)

Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja. Kebutuhan ini memperhatikan pada terpenuhinya kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keamanan.

b. Hubungan (*relatedness*)

Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi bermanfaat. Kebutuhan ini memperhatikan pada terpenuhinya kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan eksternal.

c. Pertumbuhan (*growth*)

Kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif. Kebutuhan ini

memperhatikan terpenuhinya kebutuhan penghargaan internal dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Terdapat dua perbedaan antara teori kebutuhan Maslow dan teori ERG. Teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan terpenuhi secara bertingkat, sedangkan teori ERG dapat dipenuhi secara bersamaan. Dalam teori Maslow, apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi, maka individu akan memenuhi kebutuhan sesudahnya yang lebih tinggi. Namun dalam teori ERG, apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi, maka motivasi akan melemah dan individu akan berusaha memenuhi kebutuhan yang sebelumnya.

4) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Suprihanto (2003:46) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang di dalam organisasi, yaitu faktor- faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfiers*) dan faktor- faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*). *Satisfiers* disebut dengan istilah “*motivators*” dan *dissatisfiers* disebut dengan istilah “*hygiene factors*”. Faktor- faktor *hygiene* bersifat ekstrinsik karena berasal dari luar diri individu. Apabila faktor ini tidak dipenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan dalam diri individu. Namun demikian, apabila faktor- faktor ini terpenuhi belum tentu akan menimbulkan motivasi.

5) Teori 3 Kebutuhan dari McClelland

Dalam Suprihanto (2003:48) menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

a. Kebutuhan berprestasi

Terlihat pada keinginan seseorang mengambil tugas dimana dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

b. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antarpribadi dalam bekerja, lebih senang bekerja sama dan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dalam suasana kerjasama.

c. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi suatu kelompok atau organisasi. Ia akan mencoba menguasai orang lain dengan cara mengatur

perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Menurut Faustino (2003:181), Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu:

a) *Employee Needs*

Seorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi, yang berkisar pada:

1. *Existence (biological and safety)*
2. *Relatedness (affection, companionship, and influence)*
3. *Growth (achievement and self- actualization).*

Ini semua merupakan stimulasi internal yang menyebabkan perilaku.

b) *Organizational Incentives*

Organisasi ini mempunyai sejumlah rewards untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan pekerja. Rewards ini mencakup:

1. *Substantive rewards (pay, job security, and physical working conditions)*
2. *Interactive rewards (coworkers, supervision,praises, and recognition)*
3. *Intrinsic rewards (accomplishment, challenge, and responsibility)*

Faktor- faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja.

c) *Perceptual Outcomes*

Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai :

1. Nilai dari rewards organisasi
2. Hubungan antara performansi dengan rewards
3. Kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha- usaha mereka dalam performansi kerjanya.

6) Teori Proses (*Process Theory*)

Menurut Faustino (2003:182) bahwa teori proses lebih mengarahkan perhatiannya pada proses melalui para pekerja yang melakukan pilihan- pilihan motivasinya. Teori proses menyatakan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dikendalikan dengan rewards dan punishment (hukuman). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dihasilkan dan dipertahankan melalui penyokong luar atau rewards.

Ada empat model dari teori proses yaitu Teori Harapan Victor Vroom, Teori Penguatan B.F Skinner, Teori Keadilan Adams, Teori Penetapan Tujuan Locke.

a. Teori Harapan Victor Vroom

Pada teori ini tidak berusaha untuk menguraikan apa yang membedakan individu. Setiap orang memiliki kombinasi

instrument nilai dan harapan yang unik. Teori ini hanya mengidentifikasi secara konseptual penentu motivasi dan bagaimana hal tersebut saling berhubungan. Model harapan Vroom didesain agar manajemen mampu memahami dan menganalisis motivasi kerja dan mengidentifikasi beberapa variabel yang relevan.

b. Teori Penguatan B.F. Skinner

Teori ini pada dasarnya mengemukakan bahwa keperilakuan dari suatu stimulus akan menghasilkan tanggapan. Tanggapan yang mengarah pada prestasi yang baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan yaitu dengan memberikan penguatan. Segala sesuatu yang digunakan seorang manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus suatu individu disebut penguat. Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa datang dalam suatu siklus proses belajar.

c. Teori Keadilan Adams

Dalam teori ini, setiap orang dalam suatu organisasi selalu membuat perbandingan-perbandingan yaitu perbandingan antara masukan-masukan (input) yang diberikan dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan hasil-hasil (*outcomes*) yang diterima mereka. Teori ini juga

mengatakan bahwa karyawan akan selalu membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlukan secara adil dalam pekerjaan. Jadi, perilaku karyawan selalu didorong untuk mencapai keadilan. Suatu keadaan dikatakan adil, apabila input per *outcomes* seseorang sama dengan input per *outcomes* orang lain.

d. Teori Penetapan Tujuan Locke

Teori penetapan tujuan ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan- tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pada teori ini menyatakan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku orang akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak

berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) berpendapat bahwa pengertian Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:34) “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan dari kedua pendapat para ahli tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan memiliki IQ diatas rata- rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental pegawai harus sikap mental yang siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan suasana kerja.

Menurut Gibson dalam Ilyas (2001) ada tiga faktor (variabel) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Individu

Terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

2. Faktor Psikologi

Faktor ini terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.

3. Faktor Organisasi

Pada faktor ini, berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:94) bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Sedangkan menurut teori Maslow bahwa “Proses Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu diberikan karena termasuk bagian dari kebutuhan karyawan”. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, serta bentuk- bentuk

dari motivasi meliputi sistem penghargaan, pemberian balas jasa, ancaman, dan hukuman. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi, individu, psikologi dan organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi dan perlu diketahui bahwa faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2004:309) bahwa “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran”. Menurut Rivai (2004:310) juga berpendapat bahwa apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen sumber daya manusia dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Simamora (2001:416) juga menyatakan bahwa “ penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Menurut Dessler, proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahapan yaitu:

a) Mendefinisikan pekerjaan

Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.

b) Menilai kinerja

Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan. Ini biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat.

c) Memberikan umpan balik

Penilaian kinerja biasanya membutuhkan sesi umpan balik. Disini, atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

Di dalam mengembangkan, mengevaluasi dan mengelola kinerja karyawan, Dessler mengemukakan lima alat penilaian kinerja yaitu:

1. Metode Skala Peringkat Grafis

Skala peringkat grafis merupakan teknik penilaian yang paling sederhana dan paling populer. Skala peringkat grafis mencatat ciri- ciri seperti kualitas dan kepercayaan dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan menjadi luar biasa) untuk setiap ciri. Penyelia menyusun penilaian untuk setiap bawahan dengan melingkari atau menandai nilai yang paling baik mendeskripsikan kinerja karyawannya untuk setiap ciri.

2. Metode Peringkat Alternasi

Metode peringkat alternasi adalah memberikan peringkat kepada karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk berdasarkan ciri tertentu, dengan memilih yang terbaik, lalu yang terpuruk, sampai semua telah diberi peringkat.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode perbandingan berpasangan adalah membantu membuat metode penilaian menjadi lebih tepat. Metode ini melakukan pemeringkatan karyawan dengan membuat diagram dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menentukan karyawan mana yang lebih baik pada setiap pasangan.

4. Metode Distribusi Kekuatan

Metode distribusi kekuatan sama dengan menilai pada sebuah kurva, presentase, dugaan dari yang dinilai ditempatkan dalam berbagai kategori kinerja.

5. Metode Kejadian Kritis

Metode kejadian kritis menyimpan catatan tentang contoh-contoh hal baik yang tidak umum atau hal buruk yang tidak dikehendaki atau perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan meninjau catatan itu dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

E. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dan mempertinggi derajat keselamatan dan kesehatan karyawannya. Apabila masalah keselamatan dan kesehatan tidak diperhatikan, maka akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik jelas tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga bisa mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja dan tidak maksimalnya pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikolog, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

Adanya program kesehatan yang baik dan yang memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif. Selain itu program keselamatan dan kesehatan kerja juga memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka program keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja

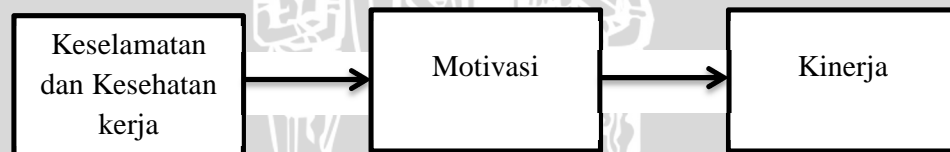
karyawan. Apabila di dalam perusahaan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang aman, tentram dan nyaman, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi, loyalitas, gairah dalam bekerja apabila kesejahteraan para karyawan dapat terpenuhi di dalam pencapaian program K3 tersebut, sehingga akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja para karyawan.

F. Model Konsep, Model Hipotesis, dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep menggambarkan suatu fenomena dengan jelas dan mudah mengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Model konsep dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



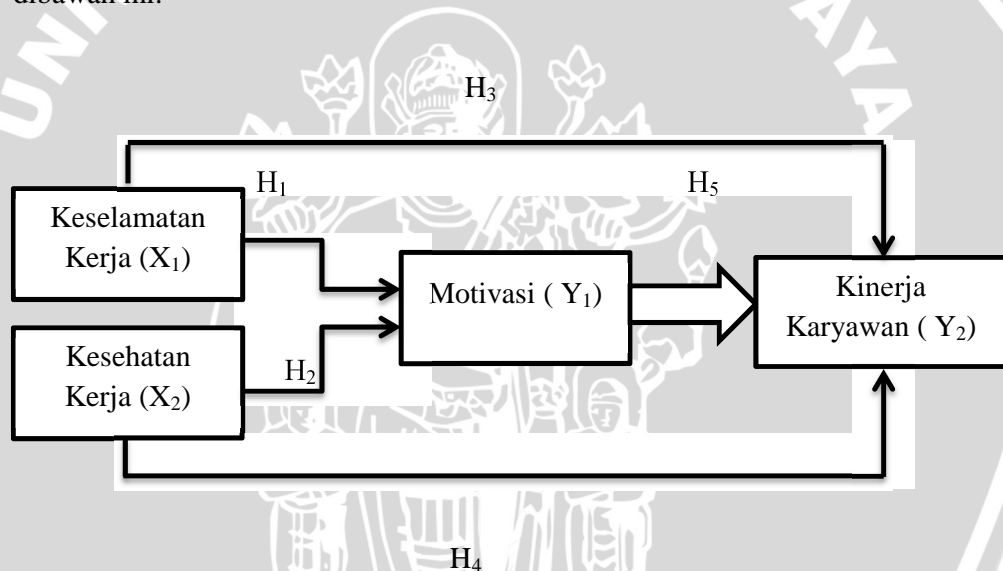
Gambar 1. Model Konsep

2. Model Hipotesis

Model Hipotesis sangat berguna di dalam suatu penelitian karena akan memberikan batasan serta akan memperkecil jangkauan penelitian. Menurut Sugiyono (2009:63) Hipotesis tak lain merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian

telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sedangkan menurut Nazir (2009:151) Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ditetapkan diawal, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Model Hipotesis

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana sebuah rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2009:64). Sehingga hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Berdasarkan model

hipotesis diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

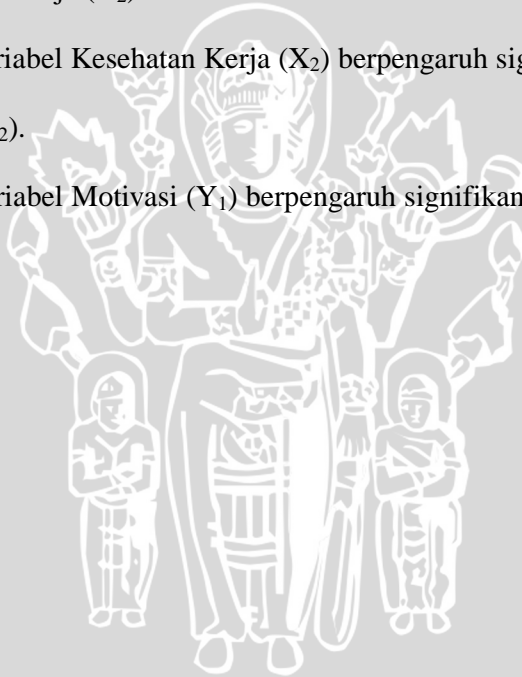
H₁. Diduga variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y_1).

H₂. Diduga variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y_1).

H₃. Diduga variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

H₄. Diduga variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

H₅. Diduga variabel Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori). Dapat dimaksudkan bahwa jenis penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel- variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun,1995:5). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. YTL Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Surabaya-Situbondo km 141 Paiton-Probolinggo Jawa Timur. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. YTL Jawa Timur. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena telah memiliki Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi para karyawannya.

C. Konsep dan Variabel

1. Konsep

Menurut Nazir (2005:122) “Konsep merupakan abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diperoleh 3 konsep utama yaitu konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja, konsep motivasi dan konsep kinerja karyawan.

2. Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:58). Menurut Sarwono (2007:3)” bahwa penelitian yang menggunakan model jalur mengandung variabel eksogen (*exogenous*) dan variabel endogen (*endogeneous*).

Terdapat dua variabel di dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel eksogen (*exogenous*)

Dalam Sarwono (2007:4) variabel- variabel *exogenous* dalam model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab- penyebab eksplisitya atau dalam diagram tidak ada anak- anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogennya adalah:

X_1 = Program Keselamatan Kerja

X_2 = Program Kesehatan Kerja

2. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalu/ antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2008:61). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y_1).

3. Variabel endogen (*endogenous*)

Dalam Sarwono (2007:4) “variabel endogenous adalah variabel yang mempunyai anak panah-anak panah menuju ke arah variabel tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah Kinerja (Y_2).

D. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk

mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2009:126). Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Menurut Umar (2009), “ Definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel- variabel tersebut di lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran”.

Beberapa variabel yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*exogenous*) terdiri dari:

1. Program Keselamatan Kerja (X_1)

Program keselamatan kerja adalah program yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan resiko keselamatan kerja. Variabel ini dapat diukur dengan tiga pernyataan yang menunjukkan program keselamatan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor dibawah ini yaitu:

i. Pertemuan Safety Working Group Meeting (SWG)

1. Melaksanakan program Safety Working Group pada setiap seksi.
2. Pelaksanaan pertemuan safety working group.
3. Program pemberian Safety Gift (reward) kepada seluruh karyawan.

ii. Kampanye Keselamatan (Safety Campaign)

1. Mengadakan berbagai macam perlombaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan.
2. Pemberian safety reward kepada karyawan karena telah melakukan pencapaian keselamatan kerja.
3. Memasang safety sign sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja.
4. Memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja.

iii. Peningkatan kemampuan personal (training)

1. Menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant.
2. Memberikan pelatihan K3 untuk setiap karyawan.
3. Penyediaan peralatan keselamatan kerja sebagai sarana keselamatan bagi setiap karyawan.

2. Program Kesehatan Kerja (X_2)

Program kesehatan kerja adalah program yang dibuat perusahaan agar karyawan sehat baik jasmani maupun rohani. Variabel diukur dengan dua indikator yang menunjukkan kondisi kesehatan

kerja karyawan dilihat dari aspek kesehatan kerja karyawan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya yaitu:

i. General Check- Up

1. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara periodik.
2. Penyediaan fasilitas kesehatan (Klinik).
3. Pendataan laporan kesehatan kerja.
4. Pendataan laporan kecelakaan kerja.

ii. Tanggap Darurat

1. Penyediaan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan).
2. Penyediaan ambulan untuk P3K selama 24 jam dalam sehari.
3. Penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari.

b. Variabel intervening yaitu Motivasi (Y_1)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Indikator dan item- item dari variabel motivasi adalah :

i. Faktor pemuas

1. Pengakuan dari pihak lain
2. Tanggung jawab yang dimiliki
3. Kemajuan yang telah dicapai

ii. Faktor pemeliharaan

1. Hubungan kerja

2. Pengawasan
3. Kebijakan perusahaan

c. Variabel terikat (*endogenous*) yaitu Kinerja (Y_2)

Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas di dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Indikator dan item- item dari variabel kinerja adalah:

i. Kualitas Hasil Kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Mutu pekerjaan meningkat dibandingkan dengan mutu pekerjaan periode yang lalu.

ii. Kuantitas Hasil Kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Terjadi peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan dengan periode yang lalu.

iii. Ketepatan Waktu Kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu.



Tabel 2
Konsep, variabel, indikator, dan item penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Program Keselamatan Kerja (X_1)	1. Pertemuan <i>Safety Working Group Meeting (SWG)</i>	1. Melaksanakan program <i>Safety Working Group</i> pada setiap seksi. 2. Pelaksanaan pertemuan <i>safety working group</i> . 3. Program pemberian <i>Safety Gift (reward)</i> kepada seluruh karyawan.
		2. Kampanye Keselamatan (<i>Safety Campaign</i>)	1. Mengadakan berbagai perlombaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan. 2. Pemberian <i>safety reward</i> kepada karyawan karena telah melakukan pencapaian keselamatan kerja. 3. Memasang <i>safety sign</i> sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja. 4. Memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
		3. Peningkatan kemampuan personal (<i>training</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant. 2. Memberikan pelatihan K3 untuk setiap karyawan. 3. Persediaan peralatan keselamatan kerja sebagai sarana keselamatan bagi setiap karyawan.
	Program Kesehatan Kerja (X_2)	1. <i>General Check-up</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara periodik. 2. Penyediaan fasilitas kesehatan (Klinik). 3. Pendataan laporan kesehatan kerja. 4. Pendataan laporan kecelakaan kerja.
		2. Tanggap Darurat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan). 2. Penyediaan ambulans untuk P3K selama 24 jam dalam sehari. 3. Penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
Motivasi	Motivasi Karyawan (Y_1)	1. Faktor pemuas	1. Pengakuan dari pihak lain. 2. Tanggung jawab yang dimiliki. 3. Kemajuan yang telah dicapai.
		2. Faktor pemeliharaan	1. Hubungan kerja. 2. Pengawasan. 3. Kebijakan perusahaan.
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y_2)	1. Kualitas Hasil Kerja	1. Dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. 2. Mutu pekerjaan meningkat dibandingkan dengan mutu pekerjaan periode yang lalu.
		2. Kuantitas Hasil Kerja	1. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Terjadi peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan

			dengan periode waktu lalu.
		3. Ketepatan waktu kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu.

2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2008:132), dijelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item akan diberi skor menurut skala likert pada tabel berikut:

Tabel 3
Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono,2008:132)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008:72), yang dimaksud dengan populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi sangat dibutuhkan untuk kegiatan penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. YTL Jawa Timur yang berjumlah 285 orang.

Terkadang jumlah populasi yang terlalu banyak sehingga tidak memungkinkan penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi, sehingga penelitian dilakukan terhadap sampel.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate* sampling dengan teknik random sampling, yaitu suatu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan pada tiap-tiap section yang diambil secara acak yang sesuai dengan jumlah populasi pada tiap-

tiap section dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003:146) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

Dengan rumus penarikan sampel ini, maka dapat diketahui bahwa dengan populasi sebanyak 285 orang, maka akan diperoleh sampel sejumlah :

$$n = \frac{285}{(1 + 285.0,1^2)}$$
$$= 74,0259 = 74 \text{ karyawan}$$

Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 74 karyawan pada PT. YTL Jawa Timur.

Tabel 4
Populasi dan Sampel berdasarkan section

NO.	SECTION	Populasi	Sampel
1	Plant Operation	154	40
2	TC & Performance	6	2
3.	TC & Environment	7	2
4.	MIS	8	2
5.	Turbine	18	5
6.	Boilers	14	4
7.	Electric – C & I	29	7
8.	EMH	21	5
9.	Safety and Fire Services	13	3
10.	Stores	7	2
11.	Medical Services	8	2
	TOTAL	285	74

Sumber: PT. YTL Jawa Timur (data diolah, 2014)

F. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden.

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada masing-masing seksi pada karyawan PT. YTL Jawa Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari sumber lain berupa data perusahaan dari dokumentasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

2. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden. Di dalam menuliskan kuesioner, variabel- variabel yang diukur dapat dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap sesuatu misal setuju- tidak setuju, senang- tidak senang, baik- tidak baik. Data yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer dalam penelitian ini.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan atau penyalinan terhadap dokumen- dokumen dan data- data lain yang dapat menunjang penelitian yang dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1995:122) bahwa validitas menunjukkan sejarah dimana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:172) bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila nilai koefisien korelasi (r) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3), maka butir instrument dikatakan valid.

Pengujian validitas ini menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* (Singarimbun dan Effendi, 1995:137) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi
 x = skor jawaban tiap item
 y = skor total
 n = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:170), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *alpha cronbach*, karena instrumen yang digunakan

memiliki rentang nilai. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

H. Hasil Rekapitulasi Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu alat ukur. Menurut Arikunto (2002:77) bahwa suatu instrument dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud yang digunakannya instrument tersebut. Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari r tabel, maka instrument tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing- masing item variabel dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Item Variabel	Pearson Correlation (r)	Standar	Keterangan
X1.1	0,447	$\geq 0,3$	Valid
X1.2	0,387	$\geq 0,3$	Valid
X1.3	0,687	$\geq 0,3$	Valid
X1.4	0,575	$\geq 0,3$	Valid
X1.5	0,565	$\geq 0,3$	Valid
X1.6	0,588	$\geq 0,3$	Valid
X1.7	0,595	$\geq 0,3$	Valid
X1.8	0,531	$\geq 0,3$	Valid
X1.9	0,666	$\geq 0,3$	Valid
X1.10	0,472	$\geq 0,3$	Valid
X2.1	0,578	$\geq 0,3$	Valid
X2.2	0,720	$\geq 0,3$	Valid
X2.3	0,709	$\geq 0,3$	Valid
X2.4	0,615	$\geq 0,3$	Valid
X2.5	0,730	$\geq 0,3$	Valid
X2.6	0,790	$\geq 0,3$	Valid
X2.7	0,698	$\geq 0,3$	Valid
Y1.1	0,696	$\geq 0,3$	Valid
Y1.2	0,768	$\geq 0,3$	Valid
Y1.3	0,869	$\geq 0,3$	Valid
Y1.4	0,703	$\geq 0,3$	Valid
Y1.5	0,828	$\geq 0,3$	Valid
Y1.6	0,759	$\geq 0,3$	Valid
Y2.1	0,783	$\geq 0,3$	Valid
Y2.2	0,809	$\geq 0,3$	Valid
Y2.3	0,817	$\geq 0,3$	Valid
Y2.4	0,846	$\geq 0,3$	Valid
Y2.5	0,730	$\geq 0,3$	Valid
Y2.6	0,776	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari hasil uji validitas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah valid, dimana masing-masing item variabel mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r) lebih dari 0,3.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:170) bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Suatu instrument dikatakan reliabel, jika koefisien *Alpha Cronbach* sama atau lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing- masing variabel dalam penelitian ini yaitu ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Program Keselamatan Kerja (X1)	0,746	Reliabel
2	Program Kesehatan Kerja (X2)	0,819	Reliabel
3	Motivasi (Y1)	0,856	Reliabel
4	Kinerja (Y2)	0,879	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan memiliki nilai lebih dari 0,6 yang artinya bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

I. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan adanya penelitian, data- data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2009:206) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi. Sehingga, setelah data terkumpul, dilanjutkan dengan mengolah data, lalu mentabulasikan data tersebut ke dalam tabel, hingga pada akhirnya membahas data yang telah diolah secara deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan pada responden karyawan PT.YTL Jawa Timur. Analisis statistik deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi yang membacanya. Statistik deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum dan sebagainya. Salah satu program data yang sering digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS merupakan program aplikasi komputer untuk menganalisis data yang digunakan pada berbagai disiplin ilmu, terutama untuk analisis statistik, grafik, tabel dengan berbagai model, baik variabel tunggal atau hubungan antara satu variabel

dengan variabel lain. Pada perhitungan analisis ini menggunakan SPSS versi 16.0.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2009:206) menyatakan bahwa statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut dengan statistik *probabilitas*, karena terdapat kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi tersebut berdasarkan data sampel yang mana kebenarannya bersifat peluang. Berikut ini teknik analisis yang dipergunakan :

1) Analisis Jalur (Path)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Model hubungan kasual tersebut merupakan perkembangan analisis korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus melewati jalur langsung, atau melalui variabel intervening. Menurut Sugiyono (2010:72) “ dinamakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y_1). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam mencapai sasaran akhir harus terlebih dahulu melalui variabel antara atau bisa langsung menuju sasaran akhir”.

Langkah- langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

a. Menstandarisasi seluruh data penelitian dari masing- masing variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu:

X_1 : Program Keselamatan Kerja

X_2 : Program Kesehatan Kerja

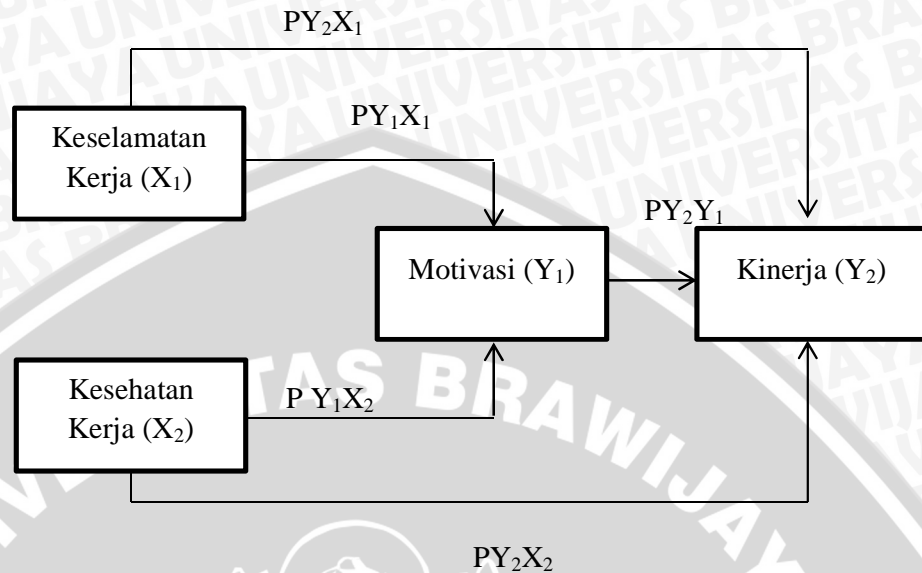
Y_1 : Motivasi

Y_2 : Kinerja Karyawan

Dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen, Y_1 adalah variabel intervening, dan Y_2 adalah variabel endogen. Variabel intervening berarti bahwa variabel yang dapat melemahkan atau menguatkan pengaruh dua variabel.

b. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur

Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut:



Gambar 3. Model Analisis Jalur

c. Mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Untuk mencari pengaruh langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat pada diagram jalur. Persamaan strukturnya adalah:

$$1. Y_1 = py_1x_1 + py_1x_2 + \epsilon^1 \quad (\text{Substruktur 1})$$

$$2. Y_2 = py_2x_1 + py_2x_2 + py_2y_1 + \epsilon^2 \quad (\text{Substruktur 2})$$

Keterangan:

X_1 = Program Keselamatan Kerja

X_2 = Program Kesehatan Kerja

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Kinerja

ϵ_1 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

ϵ_2 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

d. Menghitung koefisien jalur secara individu

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:117) “Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini di terima atau tidak”. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$$H_a : P YX_1 > 0$$

$$H_0 : P YX_1 = 0$$

Rumus uji t yang dihitung dengan rumus (Schumacker & Lomax, 1996:44. Kusnaedi, 2005:12) dalam Riduwan dan Kuncoro (2008) sebagai berikut :

$$t_k = \frac{p_k}{se_{p_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Keterangan :

Statistik se_{p_k} diperoleh dari hasil komputerisasi pada SPSS 15 untuk analisis regresi setelah data ordinal di transformasikan ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

e. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_1 : \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq \rho_{yx_k} \neq 0$$

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_k} = 0$$

Kaidah pengujian signifikansi:

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak, artinya signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Umum Perusahaan

PT. YTL Jawa Timur merupakan salah satu anak perusahaan dari YTL *Power* yang berkantor pusat di Kuala Lumpur- Malaysia yang bergerak dalam bidang pengoperasian dan perawatan pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) di unit 5 dan 6 Paiton- Probolinggo Jawa Timur. PLTU 5 & 6 Paiton sendiri merupakan salah satu pembangkit listrik swasta berbahan bakar batu bara dengan kapasitas 2 X 610 MW (Total 1220 MW) yang dimiliki oleh PT. Jawa Power untuk memenuhi kebutuhan listrik di pulau Jawa, Madura dan Bali (JAMALI) melalui perjanjian jual listrik (PPA) dengan PT. PLN (Perusahaan Listrik Nasional Persero) selama 30 tahun sejak tahun 1998/1999.

Pada masa awal konstruksi, *Paiton Private Power Project unit 5 dan 6* merupakan sebuah konsorsium yang disebut sebagai “*Consortium Jawa Power*” terdiri atas Siemens SPV (*Siemens Project Venture*) yang berasal dari Jerman, PowerGen yang berasal dari UK- Inggris, serta PT. Bumi Pertiwi yang berasal dari Indonesia. Masing- masing perusahaan tersebut mempunyai jumlah saham yang berbeda yaitu :

Siemens SPV	: 50%
PowerGen	: 35%

PT. Bumi Pertiwi : 15%

Ketiga pemegang saham tersebut nantinya membentuk PT. Jawa Power sebagai pemilik PLTU 5 & 6, sedangkan PT. Powergen Jawa Timur sebagai anak perusahaan *PowerGen* UK-Inggris pemilik saham 35% tersebut yang mengoperasikan PLTU unit 5 & 6. Dalam hal ini PT. PowerGen Jawa Timur disebut sebagai perusahaan *O & M (Operations and Maintenance)* yang mengoperasikan dan merawat PLTU unit 5 & 6 sejak akhir Desember 1998 hingga Desember tahun 2004.

Pada tanggal 31 Mei 2004, saham PT. PowerGen UK (35%) dijual kepada YTL *Power* melalui sebuah perjanjian jual beli (SPA). dengan adanya perjanjian jual beli saham tersebut, maka sejak tanggal 8 Desember 2004 PLTU unit 5 & 6 diserahkan dari PT. PowerGen Jawa Timur selaku anak perusahaan PowerGen UK-Inggris kepada PT. YTL Jawa Timur selaku anak perusahaan YTL *Power* KL- Malaysia. Maka mulai saat itulah PT. YTL Jawa Timur resmi menggantikan sebagai Perusahaan *O & M (Operations and Maintenance)* yang mengoperasikan dan merawat PLTU unit 5 & 6.

Tidak sebatas pada perjanjian penyatuan saham dari 3 perusahaan besar tersebut, melainkan ada beberapa kesepakatan dan perjanjian lainnya sebagai pendukung dan penyokong kinerja PT. YTL Jawa Timur. Perjanjian- perjanjian tersebut antara lain :

1. Perjanjian Supply Batubara dengan PT. Kideco dan PT. Berau dalam hal :
 - a. Peningkatan infrastruktur pertambangan yang besar

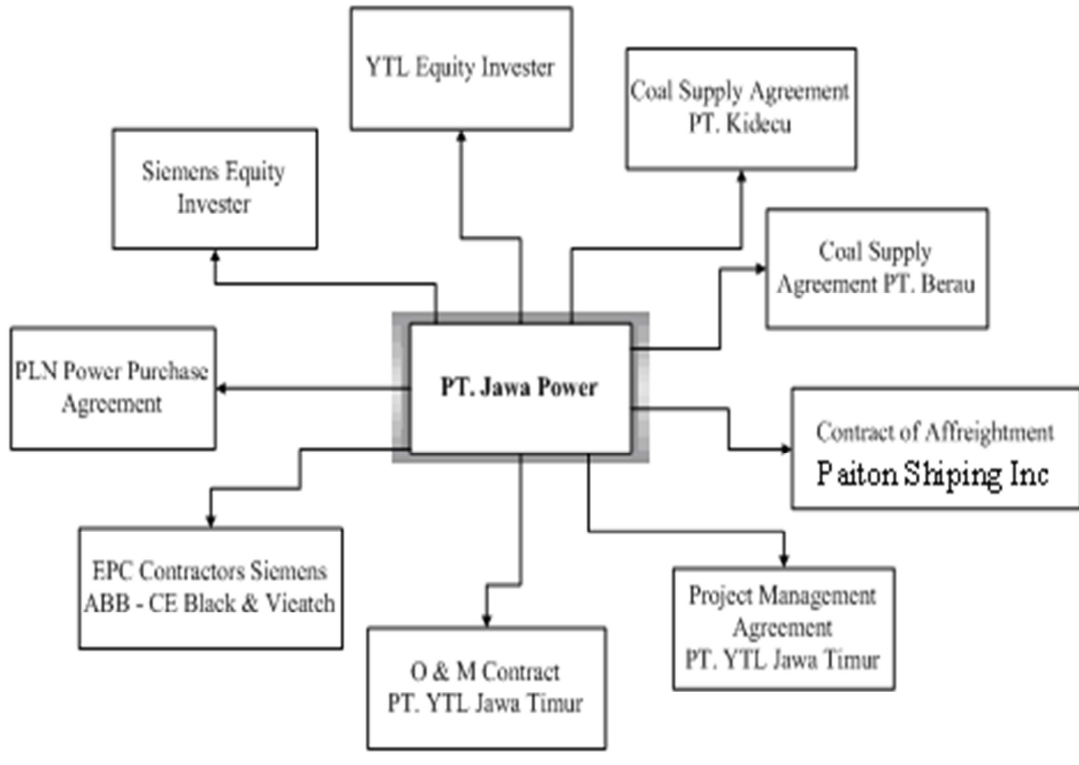
- b. Perjanjian supply jangka panjang
 - c. Supply yang selaras dengan kebutuhan
 2. EPC Consortium
 - a. PT. Siemens Indonesia yang meliputi : *Steam Turbine, Generator, Electrical System, Coal Plant, Ash Plant, FGD*
 - b. ABB- CE yang meliputi : *Boilers, Mills, Precipitators*
 - c. *Black & Veatch* yang meliputi : *Feed System, Balance of Plant.*
 3. *Core Skills* dengan PT. YTL yang meliputi :
 - a. Pengoperasian asset kelistrikan yang efisien
 - b. Manajemen Proyek
 - c. *Power Station Engineering O & M*
 - d. Marketing dan Seles listrik
 - e. Perdagangan listrik dan bahan bakar
 4. *O & M Agreement*
 - a. Merekrut dan melatih tim Indonesia
 - b. Mengembangkan kebijakan, prosedur, dan strategi
 - c. Melakukan *Business Management System*
 - d. Mengembangkan *Health and Safety System*
 - e. Mematuhi hukum Indonesia
 - f. Membantu *Commissioning Plant*
 5. Perjanjian dengan PT. PLN Pembangkit Jawa Bali sebagai konsumen tetap (*Power Purchase Agreement*) dari PT. YTL Jawa Timur yang meliputi :

- a. Pembelian minimum 80% dari *net availability*
 - b. *Take Pay basis*
 - c. Perjanjian 30 tahun
 - d. Disetujui Pemerintah
6. Perjanjian pengangkutan batubara melalui jalur laut dengan PT. CLS

Andhika

Operasi komersial penggunaan fasilitas unit 5 dan unit 6 ini dimulai pada tanggal 26 juli 1999 untuk unit 6 dan tanggal 26 januari 2000 untuk unit 5. Fasilitas pembangkit ini terdiri dari 2 unit yang menggunakan sistem pembangkit listrik tenaga uap dengan bahan bakar batubara. Suplai batubara berasal dari PT. Berau dan PT. Kideco, Kalimantan. Output bersih pada masing- masing unit yang beroperasi dapat menghasilkan sekitar 500 MW sehingga untuk 2 unit yang beroperasi dapat menghasilkan daya sebesar 1000 MW. Dari output yang dihasilkan itu akan dijual di bawah PPA (*Power Purchase Agreement*) kepada PLN.

Berikut ini adalah bagan hubungan kerja dari PT. Jawa Power dengan beberapa perusahaan lain sehingga proses produksi tenaga listrik dapat berlangsung :



Gambar 4. Bagan Hubungan Kontrak

Sumber: HRD, PT. YTL Jawa Timur, 2014.

Sebagai pusat listrik tenaga uap, PT. YTL Jawa Timur sangat berperan dalam pengelolaan jasa pembangkit listrik, khususnya untuk wilayah Jawa- Bali melalui jaringan Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi (SUTET) 500 Kv. Konsumen satu- satunya yang dimiliki oleh PT. YTL Jawa Timur adalah PLN (Perusahaan Listrik Negara). PT. YTL Jawa Timur dapat memproduksi listrik sebesar 1220 MW (Mega Watt) yang merupakan produksi dari dua unit yang

dimilikinya (unit 5 dan unit 6). Masing- masing unit memproduksi 610 MW. Proses produksi PT. YTL Jawa Timur adalah sesuai dengan permintaan PLN. PLN akan mengeluarkan *load schedule*. *Load schedule* ini dikeluarkan mingguan dan harian. Jika terjadi perubahan, maka PLN akan mengeluarkan *Revisi Load*. Bila perubahan yang terjadi bersifat mendadak, revisi load ini dapat disampaikan lewat telepon (*by phone*) dan faksimile. Adanya *load schedule* ini dikarenakan energy listrik tidak dapat disimpan, sehingga untuk meningkatkan efisiensi perlu adanya keseimbangan antara permintaan konsumen (*demand*) dan jumlah energi yang dihasilkan setiap *power plant* (supplay).

Untuk kawasan Jawa- Bali, PLN memiliki Pusat Pembagian dan Pengaturan Beban (P3B) yang terletak di Gandul, Jawa Barat. Fungsi dari P3B ini adalah :

1. Memonitor kondisi *great system/ power system*
2. Mengatur supply dan demand.

Jadi P3B inilah yang membuat *load schedule* untuk setiap *power plant*.

Dalam sistem jual beli, dapat dikatakan bahwa PT. YTL adalah penjual dan PLN adalah pembelinya. Pembayaran yang dilakukan oleh PLN dilakukan atas beberapa parameter, yaitu :

1. Pembayaran per Mega Watt. Jadi berapapun besar MW yang dihasilkan oleh PT. YTL, PLN akan membayarnya dengan ketentuan harga yang berlaku.

2. Selain dibayar per MW, PT. YTL juga akan diberikan pembayaran ketika PT. YTL dapat memenuhi *load schedule* dari PLN. Bila tidak, maka PT. YTL hanya menerima pembayaran dari MW yang dihasilkan. Kejadian disebut dengan *Derating* (tidak dapat memenuhi permintaan PLN).

Derating sendiri dapat terjadi ketika PT. YTL mengalami *shutdown* sehingga tidak dapat beroperasi. *Shutdown* sendiri terbagi menjadi dua kejadian, yaitu :

1. *Shutdown* yang terjadwal (*schedule*)

Misalnya *outage* yang dilaksanakan setahun dua kali. *Shutdown* yang terjadwal tidak dikenai mekanisme *derating*.

2. *Shutdown* yang tidak terjadwal (*unschedule*)

Misalnya terjadi trip. Pada saat terjadi *shutdown* yang tidak terjadwal inilah PT. YTL mengalami *derating*.

Pada akhirnya, P3B Gandul- Jawa Barat akan mengatur distribusi listrik untuk Pulau Jawa Bali. Di Pulau Jawa & Bali sendiri power plant yang menyuplai listrik berada di Surabaya, Semarang, Gresik, Pasuruan, Paiton dll. Bila ada salah satu pembangkit yang tidak dapat menyuplai listrik dan tidak dapat dipenuhi oleh pembangkit lainnya, maka dilakukan pemadaman listrik oleh PLN dengan prioritas- prioritas daerah pemadaman yang telah ditetapkan oleh PLN sebelumnya.

Sebagai pusat pembangkit listrik tenaga uap, PT. YTL Power Jawa Timur dalam operasionalnya menekankan pada tiga faktor penting yaitu:

1. Keselamatan (Safety)

Keselamatan kerja memperoleh perhatian utama pada perusahaan ini terbukti dengan diperolehnya penghargaan dari pemerintah sebagai perusahaan dengan kecelakaan kerja nol (*zero accident*). Komitmen ini tercantum dalam peraturan standar mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2. Berwawasan Lingkungan Hidup

Lingkungan hidup juga menjadi prioritas bagi perusahaan ini terbukti dengan dibuatnya pernyataan kebijakan lingkungan menyebutkan bahwa PT YTL Power Jawa Timur mendukung pandangan bahwa lingkungan adalah bagian integral dan fundamental dari strategi dan tujuan bisnis stasiun Pembangkit Paiton II. Pernyataan tersebut diaplikasikan dengan digunakannya fasilitas plant yang ramah terhadap lingkungan misalnya *Electrostatic Precipitator (ESP)* dan *Waste Water Treatment Plant (WWTP)*.

3. Lingkungan Sosial

PT. YTL Jawa Timur sebagai bagian dari masyarakat memberikan perhatian pada Lingkungan Sosial yang diwujudkan dengan pemberian bantuan ke sekolah- sekolah sekitar, pondok pesantren dan sumbangan sosial lainnya. Dengan adanya program tersebut PT. YTL Jawa Timur telah berhasil mendapatkan penghargaan proper dari pemerintah dengan predikat Hijau/ Green pada tahun 2009 dan mendapatkan predikat Emas/ Gold pada tahun 2010.

Dari hal diatas, dalam pengoperasiannya tiap unit memerlukan pengolahan gas buang (*flue gas*) yang bertujuan untuk mengurangi polusi udara termasuk gas yang tidak diinginkan dan zat padat lain yang berbahaya selama proses pembakaran. Limbah dan zat kimia tersebut disimpan dalam tempat penyimpanan yang ramah lingkungan (*ash lagoon*). Untuk sistem pendingin menggunakan pendinginan air laut. Siklus air untuk *Make up*, *Service* dan *Portable* akan disediakan melalui desalinasi air laut yang dilakukan pada *Water Treatment Plant (WTP)*.

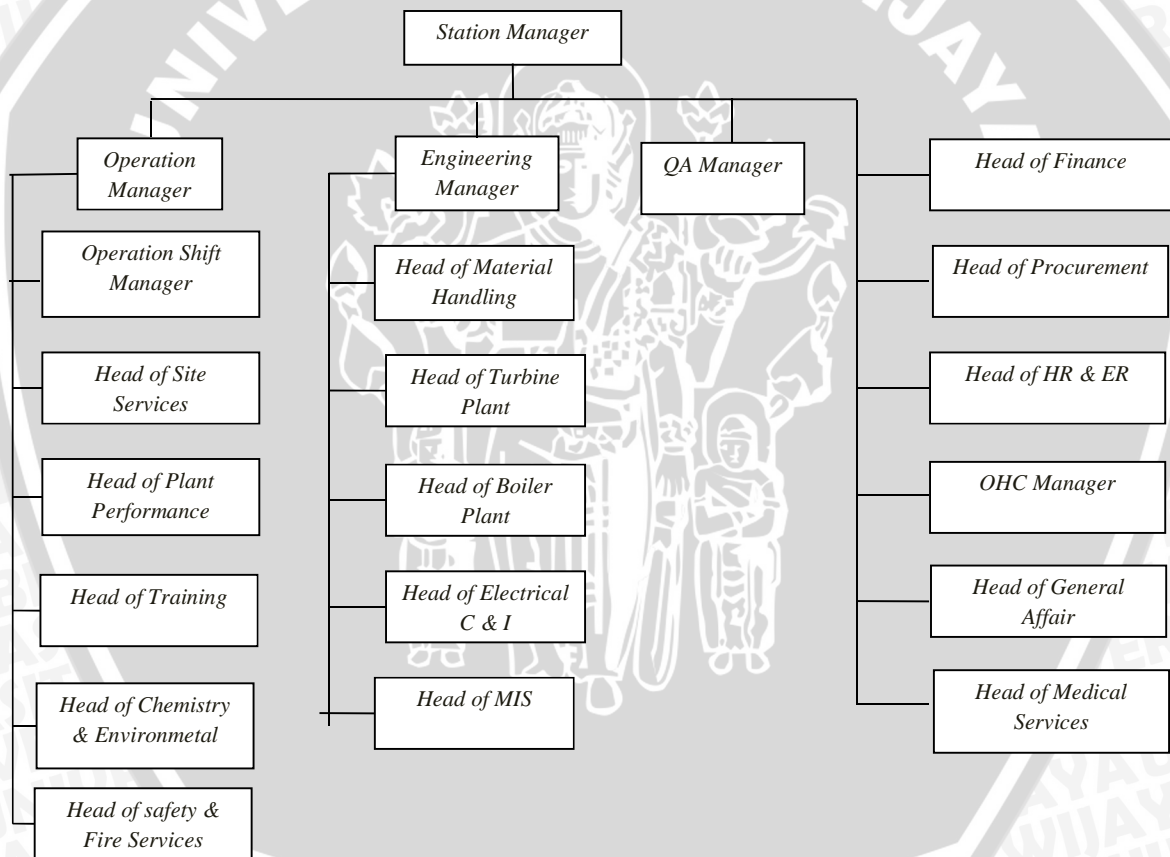
2. Lokasi Perusahaan

PT. YTL Jawa Timur pada mulanya berada di Surabaya tepatnya di Jalan Basuki Rachmad, sambil menunggu selesainya proyek pembangunan fisik PT YTL Jawa Timur. Namun setelah suprastrukturnya telah selesai, maka pada tahun 1998 kantor tersebut berpindah ke kantor barunya di Jalan Raya Surabaya-Situbondo KM 141 tepatnya di desa Binor, kecamatan Paiton diperbatasan antara kabupaten Probolinggo dan Situbondo di tanah pantai yang diuruk/ direklamasi.

Lokasi tersebut dapat dijangkau secara mudah dari jalan darat yang merupakan jalur lintas jawa- bali dan jalur laut yang dapat digunakan untuk transportasi komponen- komponen proses produksi dan peralatan berat serta pengangkutan batu bara ke pusat produksi. Lokasi ini dipilih guna memperlancar proses produksi listrik dan keperluan- keperluan lainnya. Dalam hal ini terutama jalur laut yang merupakan sarana transportasi utama untuk suplai batubara dalam jumlah besar dari pulau Kalimantan, pulau tempat PT. Kideco dan PT. Berau berada.

3. Struktur Organisasi PT. YTL Jawa Timur

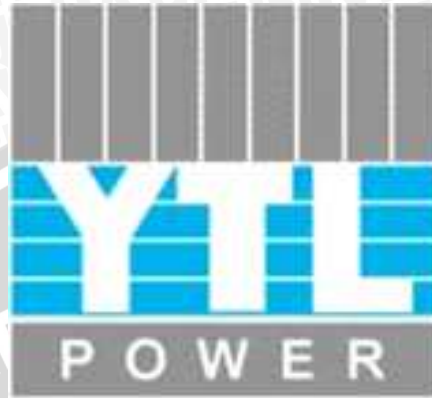
Struktur organisasi perusahaan yang dipakai adalah sistem garis lurus. Pada penjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan tidak dituliskan, dengan alasan fleksibilitas kerja perusahaan yaitu untuk menghindari pekerja yang tidak mau bekerja apabila diluar tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya. Struktur organisasinya sebagai berikut :



Gambar 5. Struktur Organisasi PT. YTL Jawa Timur

Sumber: HRD, PT. YTL Jawa Timur, 2014.

4. Logo Perusahaan



Gambar 6. Logo PT. YTL Jawa Timur

Sumber: PT. YTL Jawa Timur, 2014.

5. Visi, Misi, Motto, Strategi dan Nilai Perusahaan

1. Visi

- 1) Menjadi perusahaan utama di bidang pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit listrik yang memberikan pelayanan kelas dunia kepada PT. Jawa Power Indonesia.
- 2) Menjadi dikenal di Indonesia sebagai perusahaan yang paling maju dan terkemuka.

2. Misi

- 1) Berkomitmen untuk terus menerus memberikan pelayanan sempurna yang menguntungkan dalam mencapai sasaran bisnis dengan melampaui harapan para pemilik dan pemegang saham serta peduli terhadap karyawan.

- 2) Menjadi terkemuka dan unggul dalam manajemen kualitas, operasional, keselamatan kerja, kesehatan dan lingkungan.

3. Motto

World Class Products at Third World Prices

4. Strategi

Bagaimana perusahaan secara berkala untuk mencapai suatu visi.

5. Nilai

1) *Working Together*

- a. Untuk keuntungan bersama
- b. Kesatuan, kejujuran, dan kepercayaan
- c. Saling menghormati dan menghargai satu sama lainnya

2) *Working Better*

- a. Tidak berkompromi pada keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Selalu mengembangkan inovasi dan kemajuan

6. Prestasi yang Pernah di Raih PT. YTL Jawa Timur

Prestasi yang pernah diraih oleh PT. YTL Jawa Timur yaitu :

- 1) *Business Excellence Millenium Award* Tahun 2000
- 2) Sertifikasi ISO 14001 Tahun 2001-2009
- 3) Sertifikasi SMK3 Tahun 2000-2010
- 4) Penghargaan Bendera Emas SMK3 Tahun 2001-2010
- 5) *Gold Certificate Of Business Excellence Millenium Award*

- 6) Piagam penghargaan dari Bupati Probolinggo Muurhadi, atas peran serta PT. Powergen Jawa Timur dalam program pemberdayaan masyarakat pada tahun 2001.
- 7) Anugerah PADMA (Pandu Daya Masyarakat) Tahun 2003
PT. PowerGen Jawa Timur *A subsidiary of Jawa Power* terpilih sebagai salah satu pelaku sector energy dan sumber daya mineral yang berjasa dalam kegiatan pengembangan masyarakat (*community development*). Pemberian penghargaan PADMA diserahkan langsung oleh Presiden Megawati Soekarno Putri kepada Direktur Jawa Power, Mr. Ralf Ryth di Jakarta.
- 8) Penghargaan *Zero Accident* Tahun 2004-2010
- 9) *Green Proper Award* Tahun 2004-2009
PT. YTL Jawa Timur adalah salah satu dari sembilan perusahaan yang berperingkat hijau atau telah berperan aktif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. Penilaian ini dilakukan terhadap 250 perusahaan di Indonesia.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. YTL Jawa Timur

1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. YTL Jawa Timur dilaksanakan sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja PER 05/MEN/1996 tentang sistem manajemen K3 di tempat kerja. Penerapan ini merupakan suatu bentuk upaya untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja sehingga dapat tercipta suatu lingkungan kerja

yang aman. Sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tenaga kerja yang sehat, aman, efisien dan produktif. Dalam penerapan sistem manajemen K3 ini melibatkan secara aktif semua unsur yang ada di PT. YTL Jawa Timur. Sertifikasi SMK3 diperoleh pada tahun 2000 sedangkan pada tahun 2001 PT. YTL Jawa timur telah memperoleh penghargaan bendera emas untuk penerapan sistem manajemen K3. Pada tahun 2013 tepatnya pada tanggal 18- 20 September, PT. YTL Jawa Timur telah memperoleh penghargaan untuk Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang memiliki tingkat pencapaian sebesar 95% yang berarti Memuaskan. Hal ini dilakukan oleh pihak ketiga / vendor yaitu dari PT. Sucifindo International Certification Services.

2. Kebijakan K3 PT. YTL Jawa Timur

PT. YTL Jawa Timur memiliki komitmen untuk mencapai kinerja keselamatan dan kesehatan kerja "*kelas dunia*". Oleh karena itu, manajemen yang efektif dibidang keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas tertinggi dan merupakan bagian penting dalam kegiatan bisnis. Perusahaan memiliki komitmen untuk mempertahankan suatu budaya yang mendorong pencegahan kecelakaan di site paiton II dan OHC (*Operator Housing Complex*) melalui usaha terpadu dan berkesinambungan yang dilakukan oleh manajemen, karyawan dan kontraktor.

3. Sasaran Kebijakan PT. YTL Jawa Timur

Untuk memenuhi komitmen tersebut, maka PT. YTL Jawa Timur mempunyai sasaran sebagai berikut :

1. Menyediakan dan memelihara tempat kerja yang sehat dan aman.
2. Mendorong standar yang tinggi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menerapkan standar yang minimal sama dengan perundang- undangan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memberi informasi, instruksi, pelatihan dan supervise kepada karyawan untuk memastikan agar mereka menjalankan cara kerja yang aman.
5. Menerapkan sistem untuk mrngindentifikasi bahaya dan mengevaluasi terhadap resiko guna memastikan bahwa selalu dilaksanakannya cara kerja yang aman.
6. Memastikan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada semua aktivitas, bahan peralatan atau proses baru telah dievaluasi dan dikelola sebagaimana mestinya.
7. Mendorong partisipasi terhadap langkah- langkah yang ditujukan untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.
8. Memastikan setiap orang mengetahui tanggung jawabnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

9. Melakukan pemantauan terhadap sasaran keselamatan dan kesehatan kerja pengukuran kinerja dan audit terhadap prosedur.
10. Melakukan kajian secara berkala terhadap kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja sistem manajemennya.
11. Menyampaikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja kepada para kontraktor dan menerapkan sistem pemantauan agar sesuai dengan standart yang diterapkan oleh PT. YTL Jawa Timur.

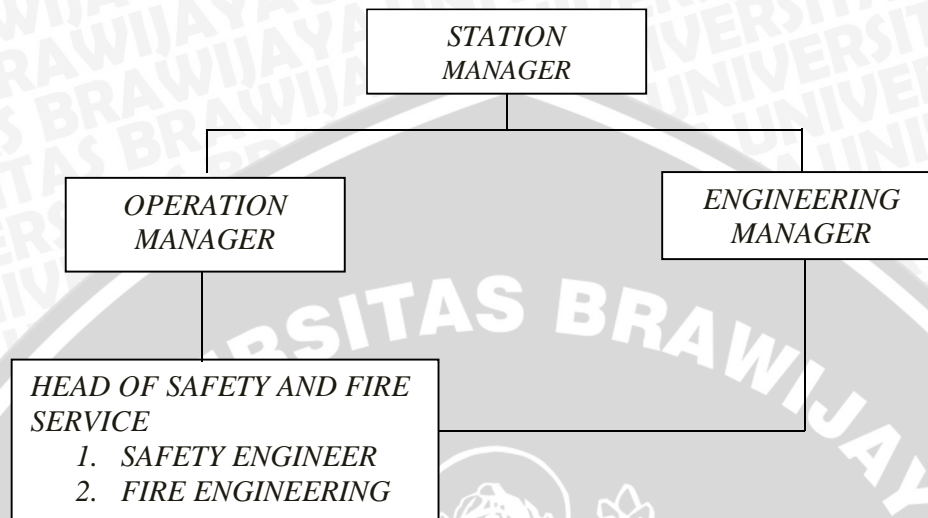
4. Pelaksanaan Kebijakan K3 PT. YTL Jawa Timur

Guna memenuhi sasaran tersebut, maka PT. YTL Jawa Timur menggunakan langkah- langkah sebagai berikut :

- a. Mengeluarkan perincian pernyataan tertulis yang berlaku di lingkungan perusahaan tentang pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menetapkan dan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Menyediakan fasilitas PPPK (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) dan mendukung inisiatif serta cara kerja yang sesuai dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar.
- d. Mempersiapkan agar karyawan mampu mengelola keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Menyusun rencana tindakan antisipasi jika terjadi kebakaran dan kemungkinan keadaan darurat lainnya.
- f. Memberi informasi dan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

- g. Menetapkan prosedur bagi karyawan dalam melakukan komunikasi dan partisipasi pada kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- h. Menyediakan peralatan perlindungan diri/ PPE (*personal protective equipment*) dan memastikan agar dilakukan perawatan serta dipergunakan sebagaimana mestinya.
- i. Mendorong setiap orang untuk mengembangkan perhatian dan semangatnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- j. Menetapkan dan mempertahankan standar yang tinggi dalam menjaga kebersihan di semua tempat kerja perusahaan.
- k. Melaksanakan suatu proses pemantauan dan pengkajian ulang terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di perusahaan.
- l. Melaksanakan prosedur manajemen yang berlaku terhadap kontraktor.

5. Struktur Organisasi K3 PT. YTL Jawa Timur



Gambar 7. Struktur organisasi K3 di PT. YTL Jawa Timur

Sumber: HRD, PT.YTL Jawa Timur, 2014.

6. Kesehatan kerja

Program kesehatan kerja yang ada di PT. YTL Jawa Timur dilakukan dengan melibatkan dokter perusahaan. Program kesehatan kerja ini meliputi program jangka pendek dan program jangka panjang. Program jangka pendek dilakukan untuk mengantisipasi PAK dilakukan dengan cara membuat program imunisasi, mensosialisasikan kebersihan ditempat kerja, penyuluhan- penyuluhan kesehatan di tempat kerja, inspeksi serta menjaga gizi karyawan. Sedangkan program jangka panjangnya bagian kesehatan akan membuat suatu perencanaan preventif dan kuratif dari program jangka pendek dikembangkan kepada program jangka panjang. Program kesehatan kerja tersebut antara lain :

- a. Pemeriksaan kesehatan tahunan, pemeriksaan ini dilakukan kepada karyawan yang meliputi pemeriksaan *general check up* dan hasil

recordnya akan disimpan oleh dokter perusahaan sebagai bahan referensi untuk pemeriksaan selanjutnya.

- b. Pemeriksaan khusus, pemeriksaan ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada suatu area tertentu seperti pekerja yang terpapar batubara di *coal plant*, karyawan yang terpapar kebisingan, dan sebagainya.
- c. Pemeriksaan gizi makanan dikantin perusahaan
- d. Inspeksi kebersihan dapur perusahaan
- e. Inspeksi kebersihan makanan yang disajikan
- f. Inspeksi bulanan kesehatan kerja bersama *safety section* yang nantinya laporannya dikirim ke kepala P2K3 untuk ditindaklanjuti dan dilakukan tindakan pencegahan dan penanggulangan

Program kesehatan kerja yang sudah dijalankan di PT. YTL Jawa Timur antara lain :

- a. Imunisasi
- b. Pemeriksaan kesehatan tahunan
- c. Pemeriksaan kesehatan khusus
- d. Pemeriksaan gizi makanan
- e. Pemeriksaan kesehatan keluarga karyawan

7. Program Safety and Fire Services

Salah satu kebijakan PT. YTL Jawa Timur adalah menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini diterapkan dengan dibentuknya *Safety & Fire Section*. PT. YTL Jawa Timur menekan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah tanggung jawab semua karyawan, karena itu *Safety Section* hanya

bertindak sebagai *resource* atau pemberi saran agar seluruh orang (baik karyawan atau tamu) yang berada di area tersebut harus melaksanakan seluruh prosedur yang berkaitan dengan *Health and Safety Program*.

1. *Health and Safety Program*

Program H&S di PT. YTL Jawa Timur dibuat berdasarkan kebijakan K3, tujuan dan sasaran yang dibuat oleh manajemen puncak serta berdasarkan hasil *Hazard Identification*, *Risk Assessment* dan *Determining Control*. Pemasangan rambu- rambu K3 yang dipasang diseluruh area PLTU Paiton unit 5 dan 6, dimana area tersebut dianggap rawan untuk keselamatan kerja serta Pengawasan K3 melalui sistem inspeksi dan audit K3. Adapun beberapa contoh program yang dilaksanakan di PT. YTL Jawa Timur antara lain sebagai berikut :

a. *Safety Programe*

- 1) *Safety Induction* : Petunjuk awal untuk seluruh karyawan dan tamu PT. YTL Jawa Timur tentang peraturan atau hal yang berkaitan dengan prosedur keamanan di PLTU Paiton Unit 5 dan 6.
- 2) *Safety Working Group* : Forum komunikasi dan konsultasi di setiap section untuk membicarakan tentang isu- isu atau sharing health and safety seputar area PLTU Paiton Unit 5 dan 6.

b. *Occupational Health Program*

Berkaitan dengan kesehatan untuk seluruh karyawan PT. YTL Jawa Timur, seperti pemeriksaan kesehatan rutin (MCU), pengobatan, imunisasi dan lain- lain.

c. *Contractor Safety Management*

Berkaitan dengan *Health and Safety* untuk seluruh tamu atau pekerja kontrak yang berada di area PLTU Unit 5 dan 6, seperti pemeriksaan keamanan peralatan, sertifikasi dan surat ijin kerja.

2. *Health and Safety Performance*

- a. Lost Time Injury (LTI) yaitu kecelakaan kerja yang mengakibatkan hilangnya waktu kerja. Sejauh ini *Safety Record* menunjukkan 0 untuk LTI dengan 2.400.000 man hours.
- b. Medical Treatment Injury (MTI), yaitu kecelakaan kerja yang mengakibatkan adanya perawatan khusus dari dokter atau rumah sakit. Sejauh ini *Safety Record* menunjukkan hanya 3 MTI dengan 2.400.000 man hours.

3. *Fire programe*

Kebakaran dapat terjadi kapan saja dan dimana saja. Tidak ada tempat kerja yang dapat dijamin bebas resiko dari bahaya kebakaran. Kebakaran dapat membawa konsekuensi yang berdampak merugikan bagi banyak pihak baik bagi pengusaha, tenaga kerja maupun masyarakat luas. Resiko kebakaran pada plant atau setiap plant bisa dikatakan sangat tinggi . Hal ini dikarenakan disana terdapat penggunaan bahan- bahan yang mudah terbakar seperti minyak, grease, material yang muada terbakar da menyala sendiri da

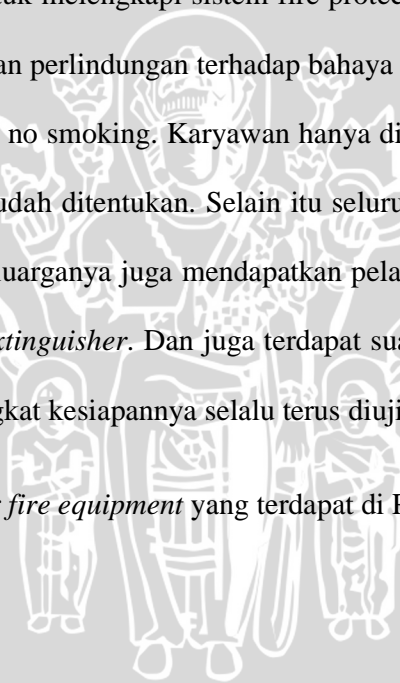
banyaknya sumber yang dapat menyebabkan timbulnya api seperti panas dan listrik.

PT. YTL Jawa Timur sangat mengutamakan hal ini dan membentuk suatu tim atau *fire brigade* yang bekerja sama dengan power plant yang ada di Paiton yaitu PLN dan IPMOMI. Latihan- latihan yang intensif dan rutin selalu dilakukan untuk mendapatkan suatu hal yang lebih baik. Untuk mengimplementasikan peraturan perusahaan PT. YTL Jawa Timur telah membuat suatu kebijakan yang tertuang dalam PMI/H&S/210 mengatur tentang pengontrolan manajemen terhadap bahaya kebakaran yang bisa terjadi di plant dan di perumahan karyawan. Pengontrolan terhadap bahaya kebakaran ini dilakukan dengan cara menyiapkan konsep, pencegahan kebakaran, tindakan pencegahan kebakaran dan perlindungan kebakaran. Pencegahan kebakaran merupakan suatu konsep dari pencegahan untuk mematikan api atau mengurangi penyebaran dari kebakaran. Tindakan pencegahan adalah suatu ukuran untuk meminimalkan resiko dari penghuni dari bahaya kebakaran. Sedangkan perlindungan kebakaran sangat berhubungan dengan suatu sistem dan peralatan yang ada untuk mendeteksi atau memadamkan suatu kebakaran.

Penerapan dari *fire* manajemen ini dilakukan dengan melakukan penilaian resiko pada setiap area plant dan di perumahan untuk menentukan tingkatan dari resiko kebakaran kemudian ditentukan tindakan yang harus diambil seperti tindakan pencegahan kebakaran, tindakan perlindungan kebakaran yang sesuai. Penilaian resiko ini hanya boleh dilakukan oleh orang

yang berkompetensi dan telah dinominasikan. Penilaian resiko dari kebakaran tidak hanya terhadap resiko kebakaran manusia, tetapi juga terhadap peralatan seperti computer, dokumentasi, catatan dan database lainnya. Selain itu apabila station manager yang telah melakukan penilaian menemukan bahwa *fire protection* yang ada tidak memadai untuk tindakan pencegahan dan perlindungan kebakaran maka station manager harus segera memberitahu tanpa menunda sampai terjadinya suatu kebakaran sehingga dapat diambil langkah secepatnya untuk melengkapi sistem fire protection tersebut. Sebagai tindakan pencegahan dan perlindungan terhadap bahaya kebakaran semua area di plant dipasang tanda no smoking. Karyawan hanya diperbolehkan merokok pada area- area yang sudah ditentukan. Selain itu seluruh karyawan PT. YTL Jawa Timur beserta keluarganya juga mendapatkan pelatihan cara- cara untuk mempergunakan *fire extinguisher*. Dan juga terdapat suatu *emergency* darurat untuk plant dimana tingkat kesiapannya selalu terus diuji.

Berikut ini adalah daftar *fire equipment* yang terdapat di PT. YTL Jawa Timur :



Tabel 7
Fire Equipment

Lokasi	Jenis Fire Equipment
<i>Plant unit 5</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fire Hoserack Cabinet untuk setiap level</i> • <i>(9 kg portable fire extinguisher multi popuse didalam fire box</i> • <i>CO₂ system untuk disetiap bunker</i>
<i>Plant unit 6</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fire Hoserack Cabinet untuk setiap level</i> • <i>(9 kg portable fire extinguisher multi popuse didalam fire box</i> • <i>CO₂ system untuk disetiap bunker</i>
<i>Main control room</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>CO₂ untuk under floor CCR</i> • <i>Fire Hoserack Cabinet</i> • <i>Sprinkler system</i> • <i>9 kg fire extinguisher didalam setiap fire box</i>
<i>Main office</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sprinkler system untuk mendeteksi fire</i> • <i>9 kg portable fire extinguisher multi propose</i>
<i>Ware house</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sprinkler system</i> • <i>9 kg portable fire extinguisher multi propose</i>
<i>Jety</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Deluge system & fire hose rack</i>
<i>Conveyor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fire hoserack Cabinet</i>
<i>UYA 03</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>9 kg portable fire extinguisher multi propose</i>
<i>Perumahan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Portable fire extinguisher multi propose disetiap rumah, 9 kg di sekeliling perumahan</i>

Sumber: Safety section, PT. YTL Jawa Timur, 2014.

8. Kesejahteraan Karyawan

Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 mewajibkan perusahaan dan karyawan menjadi peserta program Jamsostek, yakni program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui PT. Jamsostek. Program Jamsostek menyediakan jaminan perlindungan dasar terhadap resiko kecelakaan kerja, kematian dan lanjut usia. Besarnya iuran yang dibayarkan setiap bulan pada saat ini adalah 6,89% dari gaji bulanan, terdiri dari :

Tabel 8
Besarnya iuran yang dibayarkan setiap bulan

Asuransi Kematian (AK)	0. 30 %	Dibayar oleh perusahaan
Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK)	0. 89 %	Dibayar oleh perusahaan
Tunjangan Hari Tua (THT)	3. 70 %	Dibayar oleh perusahaan
Ditambah	2. 00 %	Dibayar oleh karyawan
	3. 70 %	

Sumber: HRD, PT. YTL Jawa Timur, 2014.

Tiap bulan perusahaan akan memotong iuran karyawan dari penghasilannya serta menyetorkannya bersama- sama dengan iuran perusahaan ke PT. Jamsostek.

a. Asuransi Pengobatan dan Kesehatan

Perusahaan memberikan kepada karyawan dan anggota keluarganya yang terdiri dari istri dan maksimum 3 anak, fasilitas pengobatan dan pertanggungan asuransi. Karyawan dikelompokkan menjadi 4 tingkat pertanggungan yaitu :

- 1) *Managers*
- 2) *Supervisors*
- 3) *Staff*
- 4) *Labour*

Asuransi pengobatan dan kesehatan meliputi hal- hal berikut dibawah ini :

- 1) Perawatan rumah sakit
- 2) Sakit keras
- 3) Melahirkan

- 4) Pengobatan gigi
- 5) Perawatan khusus

b. *Personal Accident and Terms Life Insurance*

Perusahaan memberikan kepada karyawan asuransi Personal Accident. Premium asuransi ini secara keseluruhan ditanggung oleh perusahaan. Nilai pertanggungan dibayarkan apabila terjadi kematian atau cacat tetap akibat dari suatu kecelakaan.

c. Perumahan Perusahaan

Perumahan disediakan oleh perusahaan untuk karyawan tertentu yang ditentukan oleh perusahaan. Suatu *housing allowance* dapat diberikan tergantung golongan karyawan. Lokasi *Housing* ini berjarak ± 6 km di sebelah barat plant.

9. Pelatihan K3 di PT. YTL Jawa Timur

Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT. YTL Jawa Timur untuk mencegah terjadinya suatu kecelakaan ditempat kerja adalah dengan cara mempersiapkan tenaga kerja yang handal dalam melakukan pekerjaannya, mengerti mengenai akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja. Untuk mempersiapkannya PT. YTL Jawa Timur melakukan suatu metode pelatihan yang kontinyu dan terarah sehingga dapat menghasilkan suatu hasil yang terbaik bagi karyawan.

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja ini diatur melalui lembaga training yang mengatur kebutuhan training bagi karyawan sesuai tujuan yang telah digariskan oleh manajemen perusahaan. Pelatihan ini melibatkan unsur- unsur

lembaga pendidikan diluar perusahaan, departemen tenaga kerja bahkan sampai keluar negeri. Pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan menganut sistem kompetensi bagi tiap karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu ditempat kerja. Dalam hal K3, PT. YTL Jawa Timur telah memiliki 4 orang ahli K3 berdasarkan penunjukan oleh Menaker yang membantu pengusaha dalam pelaksanaan program K3 dan melaksanakan audit SMK3, melaksanakan program audit internal, inspeksi, pelaksanaan rapat P2K3 serta hal- hal lain yang berhubungan dengan K3. Berikut ini jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT. YTL Jawa Timur :

Tabel 9
Jenis pelatihan PT.YTL Jawa Timur

No	Training	Lembaga	Sifat
1	Health & safety induction	In house	Competency
2	Competen person	In house	Competency
3	Nominated supervisor	In house	Competency
4	General safety	In house	Competency
5	Risk assesment	In house	Competency
6	Root cause analysis	In house	Competency
7	Occupational health	In house	Competency
8	Environmental awareness	In house	Competency
9	Basic life support	In house	competency
10	Basic fire safety	In house	competency
11	Waste water quality monitoring	In house	competency
12	SCBA training	In house	competency
13	Fire brigade training	In house	competency
14	Fire truck	In house	competency
15	Ambulance operator	In house	competency
16	YTL safety rules	In house	competency
17	Chemical waste handling	In house	competency
18	Fire drill	In house	competency
19	Chemical operator	In house	competency
20	Competent risk assesor	In house	competency
21	Basic fire figthing	In house	competency
22	Basic electricity	In house	competency
23	Basic electronic	In house	competency

24	<i>Hot environment</i>	<i>Inhouse</i>	<i>competency</i>
25	<i>Hot work risk assesor</i>	<i>In house</i>	<i>competency</i>
26	<i>Hot work environmental</i>	<i>In house</i>	<i>competency</i>
27	<i>Boiler operator</i>	<i>Depnaker</i>	<i>SIO</i>
28	<i>Crane operator</i>	<i>Depnaker</i>	<i>SIO</i>
29	<i>Bob cat certification</i>	<i>Depnaker</i>	<i>Equipment</i>
30	<i>Loader certification</i>	<i>Depnaker</i>	<i>Equipment</i>
31	<i>Over head crane operator</i>	<i>Depnaker</i>	<i>SIO</i>
32	<i>Forklift operator</i>	<i>Depnaker</i>	<i>SIO</i>
33	<i>Boiler certification</i>	<i>Depnaker</i>	<i>Equipment</i>
34	<i>Safety internal auditor</i>	<i>Vendor</i>	<i>Competency</i>
35	<i>Emergency respon management</i>	<i>Vendor</i>	<i>Competency</i>
36	<i>Defensive driving</i>	<i>Vendor</i>	<i>Competency</i>
37	<i>Sky climber</i>	<i>Vendor</i>	<i>Competency</i>
38	<i>IAKTI certification</i>	<i>Vendor</i>	<i>SIO</i>
39	<i>ISO 14001</i>	<i>Vendor</i>	<i>Competency</i>
40	<i>Safety harness</i>	<i>Vendor</i>	<i>competency</i>

Sumber: Safety section, PT. YTL Jawa Timur, 2014.

C. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada karyawan PT. YTL Jawa Timur sebanyak 74 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Umur Responden

Dari hasil penelitian melalui kuesioner, dapat dikemukakan jumlah responden berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (dalam tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-25	3	4,05%
26-30	21	28,37%
31-35	15	20,27%
36-40	17	22,97%
>41	18	24,32%
Jumlah	74	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari data yang ditunjukkan Tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 4,05%, berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau 28,37%, berusia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 20,27%, berusia antara 36-40 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 22,97%, dan berusia >41 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 24,32%. Dari data diatas, maka didapat usia yang paling dominan yaitu antara usia 26-30 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 11
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki- laki	74	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	74	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari data yang ditunjukkan Tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74 responden atau 100%, responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 0 responden atau 0%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. YTL Jawa Timur mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 12
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 tahun	25	33,78%
6-10 tahun	16	21,62%
>10 tahun	33	44,59%
Jumlah	74	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari data yang ditunjukkan oleh Tabel 12 diatas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 25 responden atau 33,78%, masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 16 responden atau 21,62%, dan masa kerja >10 tahun sebanyak 33 responden atau 44,59%. Dari data diatas, dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling dominan yaitu pada masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini sangat penting bagi karyawan PT. YTL Jawa Timur untuk mencapai kinerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan yang telah ditetapkan agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 13
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	10	13,51%
D2/D3	13	17,56%
S1/S2	51	68,91%
Jumlah	74	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Dari data yang ditunjukkan oleh tabel 13 diatas, maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 10 responden atau 13,51%, pendidikan terakhir

D2/D3 sebanyak 13 responden atau 17,56%, dan pendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 51 responden atau 68,91%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir yang dominan terletak pada lulusan S1/S2. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan di PT. YTL Jawa Timur, hal ini dapat dilihat dari karyawan PT. YTL Jawa Timur yang memiliki kemampuan dan keahlian pada tiap-tiap bidang pekerjaan yang dilakukan.

D. Analisa data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendukung analisis dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Pada analisis deskriptif ini akan dikaji bagaimana persepsi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner pada setiap item-item pertanyaan yang ada, yang diukur dengan menggunakan skala likert, dimana hasilnya akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi item-item variabel penelitian yang terdiri dari frekuensi jawaban responden. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan pada karyawan PT. YTL Jawa Timur sebanyak 74 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban dari masing-masing item, dapat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 14
Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Jarang/Buruk/Rendah
1,81 – 2,6	Jarang/Buruk/Rendah
2,61 – 3,4	Cukup
3,41 – 4,2	Sering/Baik/Tinggi
4,2 – 5	Sangat Sering/Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Supranto, 2000

Berikut persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian yang terlihat pada tabel.

a. Variabel Program Keselamatan Kerja (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel program keselamatan kerja (X_1) dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Program Keselamatan Kerja(X₁)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1	8	10,8	62	83,8	4	5,4	0	0,00	0	0,00	74	100	4,05
X1.2	6	8,1	65	87,8	1	1,4	2	2,7	0	0,00	74	100	4,01
X1.3	10	13,5	49	66,2	15	20,3	0	0,00	0	0,00	74	100	3,93
X1.4	15	20,3	46	62,2	13	17,6	0	0,00	0	0,00	74	100	4,02
X1.5	13	17,6	48	64,9	12	16,2	1	1,4	0	0,00	74	100	3,98
X1.6	12	16,2	51	68,9	11	14,9	0	0,00	0	0,00	74	100	4,01
X1.7	6	8,1	53	71,6	15	20,3	0	0,00	0	0,00	74	100	3,87
X1.8	19	25,7	53	71,6	2	2,7	0	0,00	0	0,00	74	100	4,22
X1.9	14	18,9	53	71,6	7	9,5	0	0,00	0	0,00	74	100	4,09
X1.10	19	25,7	49	66,2	4	5,4	2	2,7	0	0,00	74	100	4,14
Mean Variabel													4,032

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Keterangan:

- X_{1.1} : Item melaksanakan program *safety working group* pada setiap seksi.
 X_{1.2} : Item pelaksanaan pertemuan *safety working group*.
 X_{1.3} : Item program pemberian *safety gift (reward)* kepada seluruh karyawan.
 X_{1.4} : Item mengadakan berbagai perlombaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan.
 X_{1.5} : Item pemberian *safety reward* kepada karyawan karena telah melakukan pencapaian keselamatan kerja.
 X_{1.6} : Item memasang safety sign sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja.
 X_{1.7} : Item memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja.

- X_{1.8} : Item menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant.
X_{1.9} : Item memberikan pelatihan K3 untuk setiap karyawan.
X_{1.10} : Item penyediaan peralatan keselamatan kerja sebagai sarana keselamatan bagi setiap karyawan.

Dari tabel 15 yang menjelaskan mengenai distribusi frekuensi item-item program keselamatan kerja (X1), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pada item melaksanakan program safety working group pada setiap seksi (X1.1), sebanyak 8 responden atau 10,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 62 responden atau 82,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau 5,4% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,05. Hal ini menyatakan bahwa program safety working group pada tiap seksi yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 2) Pada item pelaksanaan pertemuan safety working group (X1.2), sebanyak 6 responden atau 8,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 65 responden atau 87,8% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau 1,4% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan tidak setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,01. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pertemuan safety working group yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 3) Pada item program pemberian safety gift pada seluruh karyawan (X1.3), sebanyak 10 responden atau 13,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 49 responden atau 66,2% menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden atau 20,3% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut

menyatakan sebesar 3,93. Hal ini berarti bahwa program pemberian safety gift yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur kepada karyawan sudah baik.

- 4) Pada item mengadakan berbagai perlombaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan (X1.4), sebanyak 15 responden atau 20,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 46 responden atau 62,2% menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden atau 17,6% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,02. Hal ini berarti bahwa dalam mengadakan berbagai perlombaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 5) Pada item pemberian safety reward kepada karyawan karena telah melakukan pencapaian keselamatan kerja (X1.5), sebanyak 13 responden atau 17,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 64,9% menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau 16,2% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,98. Hal ini berarti bahwa dalam pemberian safety reward pada karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 6) Pada item memasang safety sign sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja (X1.6), sebanyak 12 responden atau 16,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 responden atau 68,9% menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden atau 14,9% menyatakan kurang setuju. Rata-rata

pada item tersebut menyatakan sebesar 4,01. Hal ini berarti bahwa dalam memasang safety sign yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

- 7) Pada item memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja (X1.7), sebanyak 6 responden atau 8,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 71,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden atau 20,3% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,87. Hal ini berarti bahwa dalam memasang spanduk sebagai media sosialisasi yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 8) Pada item menerapkan program pelatihan k3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke plant (X1.8), sebanyak 19 responden atau 25,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 71,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,22. Hal ini berarti bahwa penerapan program pelatihan K3 untuk tiap karyawan yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 9) Pada item memberikan pelatihan K3 untuk setiap karyawan (X1.9), sebanyak 14 responden atau 18,9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 71,6% menyatakan setuju, dan 7 responden atau 9,5% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa dalam memberikan pelatihan K3 untuk tiap karyawan yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

10) Pada item penyediaan peralatan keselamatan kerja sebagai sarana keselamatan bagi setiap karyawan (X1.10), sebanyak 19 responden atau 25,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 49 responden atau 66,2% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 5,4% menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 2,7% menyatakan tidak setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,14. Hal ini berarti bahwa penyediaan peralatan keselamatan kerja yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

Variabel Program Keselamatan Kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4,032. Dapat dikatakan bahwa Program Keselamatan Kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur pada karyawan sudah baik.

b. Variabel Program Kesehatan Kerja (X2)

Indikator yang digunakan dalam variabel program kesehatan kerja (X₂) dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Program Kesehatan Kerja(X₂)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1	17	23,0	57	77,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	74	100	4,22
X2.2	16	21,6	54	73,0	4	5,4	0	0,00	0	0,00	74	100	4,16
X2.3	6	8,1	59	79,7	9	12,2	0	0,00	0	0,00	74	100	3,95
X2.4	8	10,8	59	79,7	7	9,5	0	0,00	0	0,00	74	100	4,01
X2.5	13	17,6	50	67,6	11	14,9	0	0,00	0	0,00	74	100	4,02
X2.6	23	31,1	45	60,8	5	6,8	1	1,4	0	0,00	74	100	4,21
X2.7	22	29,7	50	67,6	2	2,7	0	0,00	0	0,00	74	100	4,27
Mean Variabel													4,12

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Keterangan:

- X_{2.1} : Item pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara periodik.
 X_{2.2} : Item penyediaan fasilitas kesehatan (Klinik).
 X_{2.3} : Item pendataan laporan kesehatan kerja.
 X_{2.4} : Item pendataan laporan kecelakaan kerja.
 X_{2.5} : Item penyediaan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan).
 X_{2.6} : Item penyediaan ambulan untuk P3K selama 24 jam dalam sehari.
 X_{2.7} : Item penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari.

Dari tabel 16 yang menjelaskan mengenai distribusi frekuensi item-item program kesehatan kerja (X₂), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pada item pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara periodik (X_{2.1}), sebanyak 17 responden atau 23,0% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 57 responden atau 77,0% menyatakan setuju. Rata-rata pada

item tersebut menyatakan sebesar 4,22. Hal ini berarti bahwa pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

- 2) Pada item penyediaan fasilitas kesehatan (klinik) (X2.2), sebanyak 16 responden atau 21,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau 73,0% menyatakan setuju, dan 4 responden atau 5,4% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,16. Hal ini berarti bahwa penyediaan fasilitas kesehatan (klinik) yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 3) Pada item pendataan laporan kesehatan kerja (X2.3), sebanyak 6 responden atau 8,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 59 responden atau 79,7% menyatakan setuju, dan 9 responden atau 12,2% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,95. Hal ini berarti bahwa pendataan laporan kesehatan kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 4) Pada item pendataan laporan kecelakaan kerja (X2.4), sebanyak 8 responden atau 10,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 59 responden atau 79,7% menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden atau 9,5% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,01. Hal ini berarti bahwa dalam melakukan pendataan laporan kecelakaan kerja yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 5) Pada item penyediaan P3K (X2.5), sebanyak 13 responden atau 17,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden atau 67,6% menyatakan setuju, dan 11 responden atau 14,9% menyatakan kurang setuju. Rata-rata

pada item tersebut menyatakan sebesar 4,02. Hal ini berarti bahwa penyediaan P3K yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

- 6) Pada item penyediaan ambulan untuk P3K selama 24 jam dalam sehari (X2.6), sebanyak 23 responden atau 31,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 responden atau 60,8% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau 6,8% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,21. Hal ini berarti bahwa penyediaan ambulan selama 24 jam sehari yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 7) Pada item penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari (X2.7), sebanyak 22 responden atau 29,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden atau 67,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,27. Hal ini berarti bahwa penyediaan petugas selama 24 jam dalam sehari yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

Variabel Program Kesehatan Kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4,12. Dapat dikatakan bahwa Program Kesehatan Kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur pada karyawan sudah baik.

c. Variabel Motivasi Kerja (Y1)

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi (Y_1) dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y₁)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1.1	6	8,1	61	82,4	7	9,5	0	0,00	0	0,00	74	100	3,98
Y1.2	19	12,2	63	85,1	2	2,7	0	0,00	0	0,00	74	100	4,09
Y1.3	8	10,8	63	85,1	3	4,1	0	0,00	0	0,00	74	100	4,06
Y1.4	10	13,5	61	82,4	3	4,1	0	0,00	0	0,00	74	100	4,09
Y1.5	6	8,1	61	82,4	7	9,5	0	0,00	0	0,00	74	100	3,98
Y1.6	5	6,8	54	73,0	14	18,9	1	1,4	0	0,00	74	100	3,85
Mean Variabel													4,008

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Keterangan:

- Y_{1.1} : Item pengakuan dari pihak lain.
Y_{1.2} : Item tanggung jawab yang dimiliki.
Y_{1.3} : Item kemajuan yang telah dicapai.
Y_{1.4} : Item hubungan kerja.
Y_{1.5} : Item pengawasan.
Y_{1.6} : Item kebijakan perusahaan.

Dari tabel 17 yang menjelaskan mengenai distribusi frekuensi item-item motivasi (Y₁), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pada item pengakuan dari pihak lain (Y_{1.1}), sebanyak 6 responden atau 8,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 61 responden atau 82,4% menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden atau 9,5% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,98. Hal

ini berarti bahwa pengakuan dari pihak lain tentang kerja yang telah dilakukan pada masing-masing karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

- 2) Pada item tanggung jawab yang dimiliki (Y1.2), sebanyak 9 responden atau 12,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 responden atau 85,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 3) Pada item kemajuan yang telah dicapai (Y1.3), sebanyak 8 responden atau 10,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 responden atau 85,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4,1% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,06. Hal ini berarti bahwa kemajuan yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan pada PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 4) Pada item hubungan kerja (Y1.4), sebanyak 10 responden atau 13,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 61 responden atau 82,4% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4,1% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa hubungan kerja yang terjalin pada masing-masing karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.
- 5) Pada item pengawasan (Y1.5), sebanyak 6 responden atau 8,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 61 responden atau 82,4% menyatakan

setuju, dan sebanyak 7 responden atau 9,5% menyatakan kurang setuju.

Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,98. Hal ini berarti bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada masing-masing karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

- 6) Pada item kebijakan perusahaan (Y1.6), sebanyak 5 responden atau 6,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau 73,0% menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau 18,9% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 3,85. Hal ini berarti bahwa kebijakan perusahaan yang telah diberikan oleh atasan kepada masing-masing karyawan pada PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

Variabel motivasi secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 4,008. Nilai yang diperoleh dikategorikan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari segi kepuasan karyawan dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang baik.

d. Variabel Kinerja (Y2)

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja (Y_2) dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y₂)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y2.1	10	13,5	64	86,5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	74	100	4,13
Y2.2	10	13,5	60	81,1	4	5,4	0	0,00	0	0,00	74	100	4,08
Y2.3	10	13,5	63	85,1	1	1,4	0	0,00	0	0,00	74	100	4,12
Y2.4	13	17,6	54	73,0	7	9,5	0	0,00	0	0,00	74	100	4,08
Y2.5	12	16,2	60	81,1	2	2,7	0	0,00	0	0,00	74	100	4,13
Y2.6	8	10,8	61	82,4	5	6,8	0	0,00	0	0,00	74	100	4,04
Mean Variabel													4,097

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Keterangan:

- Y_{2.1} : Item dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.
- Y_{2.2} : Item mutu pekerjaan meningkat dibandingkan dengan mutu pekerjaan periode yang lalu.
- Y_{2.3} : Item dalam melaksanakan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
- Y_{2.4} : Item terjadi peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan dengan periode waktu lalu.
- Y_{2.5} : Item dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- Y_{2.6} : Item dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu.

Dari tabel 18 yang menjelaskan mengenai distribusi frekuensi item-item

Kinerja (Y₂), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pada item dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan (Y_{2.1}),

sebanyak 10 responden atau 13,5% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 64 responden atau 86,5% menyatakan setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,13. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan pada PT. YTL Jawa Timur mampu menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan dengan baik.

- 2) Pada item mutu pekerjaan meningkat dibandingkan dengan mutu pekerjaan periode lalu (Y2.2), sebanyak 10 responden atau 13,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 60 responden atau 81,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau 5,4% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,08. Hal ini berarti bahwa mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. YTL Jawa Timur mengalami peningkatan dengan baik dibandingkan mutu pekerjaan periode waktu lalu.
- 3) Pada item dalam melaksanakan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan (Y2.3), sebanyak 10 responden atau 13,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 responden atau 85,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1,4% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,12. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan di PT. YTL Jawa Timur mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan standar perusahaan dengan baik.

- 4) Pada item terjadi peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan dengan periode waktu lalu (Y2.4), sebanyak 13 responden atau 17,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau 73,0% menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden atau 9,5% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,08. Hal ini berarti bahwa peningkatan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik dibandingkan dalam periode waktu lalu.
- 5) Pada item dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Y2.5), sebanyak 12 responden atau 16,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 60 responden atau 81,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,7% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,13. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan di PT. YTL Jawa Timur mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik.
- 6) Pada item dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode lalu (Y2.6), sebanyak 8 responden atau 10,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 61 responden atau 82,4% menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden atau 6,8% menyatakan kurang setuju. Rata-rata pada item tersebut menyatakan sebesar 4,04. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. YTL Jawa Timur

mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan periode waktu lalu.

Variabel kinerja secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 4,097 yang artinya bahwa kinerja karyawan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu yang dilakukan oleh para karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

2. Analisis Statistik Inferensial

A. Hasil Analisis Jalur

Analiss Jalur (*Path*) digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat/kausal. Hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui sebagai berikut:

1) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Pendugaan koefisien jalur pertama digunakan untuk mengukur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Y_1) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur. Hasil analisis path disajikan dalam Tabel 19 berikut:

Tabel 19
Hasil Analisis Path Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan
Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Y_1) pada Karyawan PT. YTL
Jawa Timur

Variabel	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0,349	3,085	0,003	Signifikan
X2	0,364	3,216	0,002	Signifikan
Variabel Terikat : Y_1 R : 0,634 R square (R^2) : 0,403 Adjusted R square : 0,386				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

2) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Pendugaan koefisien jalur kedua digunakan untuk mengukur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur. Hasil analisis path disajikan dalam Tabel 20 berikut:

Tabel 20
Hasil Analisis Path Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X₁),
Kesehatan Kerja (X₂) , dan Motivasi (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)pada
Karyawan PT. YTL Jawa Timur

Variabel	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0,076	0,620	0,005	Signifikan
X2	0,144	1,165	0,002	Signifikan
Y1	0,478	3,944	0,000	Signifikan
Variabel Terikat : Y2				
R : 0,622				
R square (R ²) : 0,387				
Adjusted R square : 0,360				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

3. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

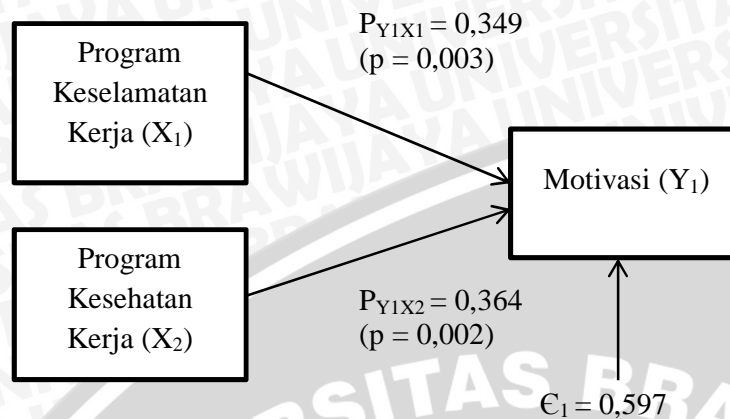
Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pada tabel 19, pengaruh program keselamatan kerja (X₁) dan kesehatan kerja (X₂) terhadap motivasi (Y₁) maka akan didapat koefisien persamaan pertama yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,349 X_1 + 0,364 X_2 + \epsilon_1$$

ϵ_1 merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y₁, namun tidak dibahas didalam penelitian ini. Nilai ϵ_1 dapat dihitung dengan rumus:

$$1-r^2. \text{ Jika } r^2 \text{ adalah } 0,403, \text{ maka } \epsilon_1 = 1 - 0,403 = 0,597.$$

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan melalui model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 8. Model Analisis Koefisien Jalur Pertama (X₁, X₂ terhadap Y₁)

Keterangan:

- P = Koefisien Jalur
- p = Probabilitas
- ε₁ = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur dari persamaan pertama yaitu (X₁, X₂ terhadap Y₁), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel program keselamatan kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,349 dan pengaruh secara langsung antara variabel program kesehatan kerja (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,364.

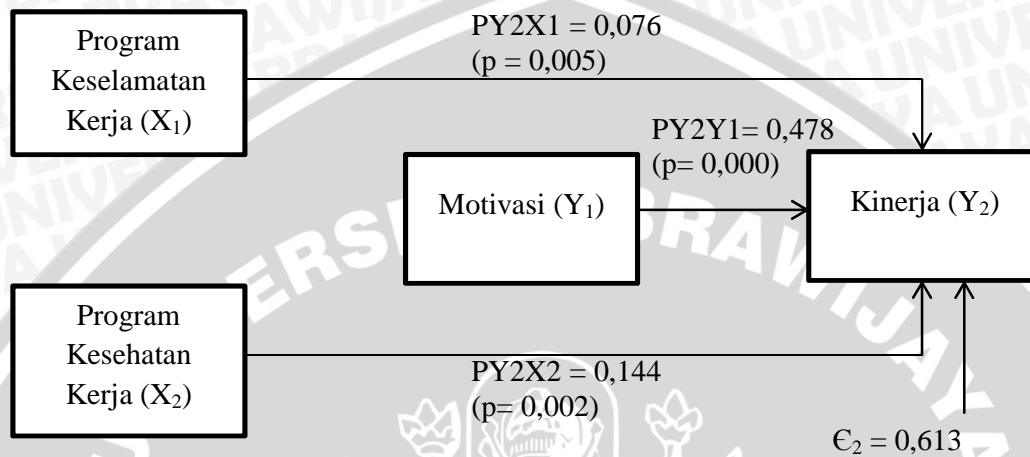
Berdasarkan pada tabel 20 hasil perhitungan analisis jalur pengaruh program keselamatan kerja (X₁), program kesehatan kerja (X₂), dan motivasi (Y₁) terhadap kinerja (Y₂), maka akan didapat koefisien persamaan kedua yaitu sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,076 X_1 + 0,144 X_2 + 0,478 Y_1 + \epsilon_2$$

ε₂ merupakan variabel residua tau variabel yang mempengaruhi Y₂ namun tidak dibahas didalam penelitian ini. Nilai ε₂ dapat dihitung dengan rumus:

$$1 - r^2. \text{ Jika } r^2 \text{ adalah } 0,387, \text{ maka } \epsilon_2 = 1 - 0,387 = 0,613.$$

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalur sebagai berikut:



Gambar 9. Model Analisis Koefisien Jalur Kedua (X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2)

Keterangan:

P = Koefisien Jalur

P = Probabilitas

ϵ_2 = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur persamaan kedua (X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,076, pengaruh secara langsung antara variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,144, dan pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,478.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Dari hasil perhitungan menggunakan analisis jalur, terdapat pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi (Y_1) dan

juga pengaruh tidak langsung variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui variabel motivasi (Y1). Cara menghitung pengaruh tidak langsung dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$PX1Y2 = PX1Y1 \times PY1Y2$$

$$PX2Y2 = PX2Y1 \times PY1Y2$$

Keterangan:

PX1Y1 = Koefisien Jalur X1 ke Y2

PX2Y1 = Koefisien Jalur X2 ke Y2

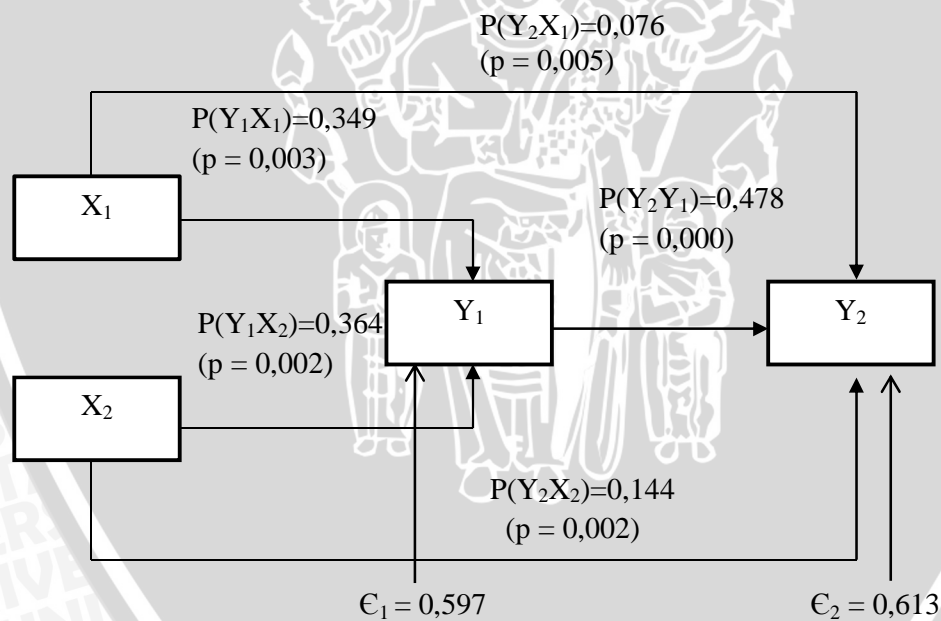
PY1Y2 = Koefisien Jalur Y1 ke Y2

Maka dari rumus diatas, dapat diketahui besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) yaitu sebesar $0,349 \times 0,478 = 0,167$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) yaitu sebesar $0,364 \times 0,478 = 0,173$. Dari hasil perhitungan diatas, pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung diantara variabel program keselamatan kerja (X1) dan program kesehatan kerja (X2) pengaruhnya lebih besar antara variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) yaitu sebesar 0,173 daripada pengaruh tidak langsung antara variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) yaitu hanya sebesar 0,167.

Dilihat dari perhitungan antara variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) besar pengaruh langsungnya yaitu 0,076 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi (Y1) yaitu sebesar 0,167, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar

dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dari perhitungan antara variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) besar pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,144 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi (Y_1) yaitu sebesar 0,173, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Jadi model keseluruhan dari analisis jalur baik dari model jalur analisis persamaan pertama maupun model analisis jalur persamaan kedua yaitu sebagai berikut:



Gambar 10. Analisis Jalur Keseluruhan

Keterangan :

P : Koefisien Jalur

p : Probabilitas

E_1, E_2 : Variabel Residu

c. Pengaruh Total

Dari hasil perhitungan analisis jalur keseluruhan juga terdapat pengaruh secara total antara masing-masing variabel yaitu:

1. Pengaruh total dari variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui variabel motivasi (Y1)

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,349 \times 0,478) = 0,167$$

2. Pengaruh total dari variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui variabel motivasi (Y1)

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,364 \times 0,478) = 0,173$$

3. Pengaruh total dari variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2)

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,076$$

4. Pengaruh total dari variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2)

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,144$$

5. Pengaruh total dari variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2)

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,478$$

Adapun ringkasan pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari jalur penelitian yang dapat dijelaskan dalam tabel 21 berikut ini:

Tabel 21
Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total
dari Analisis Jalur

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Total
Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	
Program Keselamatan Kerja (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,076	Program Keselamatan Kerja – Motivasi – Kinerja Karyawan. (0,349 x 0,478)	0,167	0,243
Program Kesehatan Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,144	Program Kesehatan Kerja – Motivasi – Kinerja Karyawan. (0,364 x 0,478)	0,173	0,317
Motivasi (Y ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,478			0,478

Sumber: Data yang diolah, 2014.

B. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Terdapat 5 hipotesis yang diuji di dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X₁) terhadap Motivasi (Y₁)

Pengaruh variabel program keselamatan kerja (X₁) terhadap variabel motivasi (Y₁). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel program keselamatan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y₁) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,349 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,085 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,003

($0,003 < 0,05$), maka secara parsial variabel program keselamatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y1).

2. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Pengaruh variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap variabel motivasi (Y1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel program kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,364 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,216 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel program kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y1).

3. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Pengaruh variabel program keselamatan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel program keselamatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,076 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,620 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005 ($0,005 < 0,05$), maka secara parsial variabel program keselamatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2).

4. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Pengaruh variabel program kesehatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel program kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,144 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,165 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel program kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2).

5. Pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Pengaruh variabel program motivasi (Y1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi (Y1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,478 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,944 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur

a) Program Keselamatan Kerja (X_1)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program keselamatan kerja yang diterapkan di PT. YTL Jawa Timur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan program keselamatan kerja yang bertujuan untuk memberikan keselamatan kerja bagi para pekerja sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang aman, kondusif dan terhindar dari resiko kecelakaan kerja di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara (2000:161) bahwa istilah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.

Dari 10 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari program keselamatan kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,032. Pada penelitian tersebut juga terlihat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item $X_{1.8}$ (menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant) sebesar 4,22. Selanjutnya hasil penelitian dengan jawaban responden terendah terletak pada item $X_{1.7}$ (memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja). Hasil item tertinggi tersebut menunjukkan bahwa pada program keselamatan kerja yang berjalan pada kondisi aktual telah berjalan dengan baik adalah *safety induction*, *safety working group*, dan

peningkatan kemampuan personal (*training*). Selanjutnya dengan item terendah tersebut menunjukkan bahwa program keselamatan kerja yang belum optimal pada kondisi aktual adalah *safety campaign*.

b) Program Kesehatan Kerja (X₂)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program kesehatan kerja yang diterapkan di PT. YTL Jawa Timur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan program kesehatan kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan kerja kepada para pekerja seperti pemeriksaan kesehatan rutin, pengobatan, imunisasi dan lain-lain agar terhindar dari penyakit yang tidak diinginkan. Seperti hal yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:161) bahwa kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dari 7 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari program kesehatan kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,12. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item X_{2.7} (penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari) sebesar 4,27 sedangkan rata-rata distribusi jawaban responden terendah yang terletak pada item X_{2.3} (pendataan laporan kesehatan kerja) sebesar 3,95. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang berjalan pada kondisi aktual yang telah berjalan dengan baik adalah tanggap darurat. Sedangkan hasil item

terendah menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang belum optimal pada kondisi aktual adalah *General Check-up*.

c) Motivasi Kerja (Y_1)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dari 6 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari motivasi kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,008. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item $Y_{1.2}$ dan $Y_{1.4}$ (tanggung jawab yang dimiliki dan hubungan kerja) sebesar 4,09. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item $Y_{1.6}$ (kebijakan perusahaan) sebesar 3,85. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berjalan pada kondisi aktual telah sesuai dengan teori motivasi menurut Herzberg dalam indikator faktor pemuas dan pemeliharaan berdasarkan penyesuaian kondisi di perusahaan. Untuk hasil item terendah menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kondisi aktual dalam indikator menurut teori motivasi Herzberg pada faktor pemeliharaan telah sesuai dengan teori motivasi tersebut berdasarkan penyesuaian kondisi di perusahaan.

d) Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dari 6 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari kinerja karyawan, rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,097. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item $Y_{2.1}$ dan $Y_{2.5}$ (dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan

kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan dan dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan) sebesar 4,13. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item Y_{2.6} (dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu) sebesar 4,04. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan telah sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada hasil item terendah menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan tidak sesuai dengan teori tersebut.

2. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien *path* sebesar 0,349, nilai t_{hitung} sebesar 3,085 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,003, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan distribusi frekwensi responden

rata-rata skor jawaban responden menyatakan sebesar 4,032. Dari sepuluh item tersebut, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke plant (X1.8) yaitu sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator program keselamatan kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik dan mendukung adanya motivasi dari karyawan dalam meningkatkan mutu pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan K3 di PT. YTL Jawa Timur disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan menganut sistem kompetensi bagi tiap karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Wijayanto (2013) dimana secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hal ini diperkuat dengan pendapat dari Mangkunegara (2000:162) “tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya yaitu agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja”, maka dapat dipastikan terjadi peningkatan pada motivasi kerja karyawan. Dalam teori kebutuhan Maslow juga disebutkan bahwa pemberian keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi seperti fisiologi, rasa aman, rasa keikutsertaan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari beberapa teori kebutuhan Maslow diatas, yang paling relevan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan rasa aman.

Hal ini tentunya sangat perlu diperhatikan oleh PT. YTL Jawa Timur, karena dari program keselamatan ini berkaitan langsung dengan motivasi kerja dari seorang karyawan. Dalam hal ini, masalah mengenai keselamatan kerja perlu diperhatikan, agar karyawan yang bekerja akan merasa lebih aman dalam melakukan suatu aktifitas kerja dan mengenai resiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir mungkin, agar tiap-tiap karyawan dapat meningkatkan motivasinya.

3. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,364, nilai t_{hitung} sebesar 3,216 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,002, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang digunakan yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan distribusi frekwensi responden rata-rata skor jawaban responden menyatakan sebesar 4,12. Dari tujuh item tersebut, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari (X2.7) yaitu sebesar 4,27. Hal ini terbukti dengan pemeriksaan khusus, pemeriksaan yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada suatu area tertentu seperti pekerja yang terpapar batubara di *coal plant*, karyawan yang terpapar kebisingan, dan

sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator program kesehatan kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Wijayanto (2013) dimana secara parsial program kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu didukung dengan pendapat dari Mangkunegara (2000:162) “usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya yaitu mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, program kesehatan kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Program kesehatan kerja menjamin kesehatan karyawan dari penyakit yang ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Dengan demikian, penerapan program kesehatan kerja yang meningkat pada PT. YTL Jawa Timur akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya jaminan kesehatan kerja pada perusahaan, maka karyawan tidak perlu merasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat melakukan pekerjaan secara optimal sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. YTL Jawa Timur.

4. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,076, nilai t_{hitung} sebesar 0,620 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,005 < 0,05$.

Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Sanjaya (2011) dimana secara parsial variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya pendapat dari Mangkunegara (2000:162) “usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu salah satunya menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai. hal ini berarti akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil pembahasan pertama, dapat dijelaskan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja melalui variabel motivasi, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur.

5. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,144, nilai t_{hitung} sebesar 1,165 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Sanjaya (2011) dimana secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Siagian (2002:263) yang menyatakan bahwa “pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikolog, aka mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”. Adanya program kesehatan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif. Penerapan program kesehatan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. YTL Jawa Timur, karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas,

gairah dalam bekerja dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dalam pencapaian program kesehatan kerja.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel motivasi memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,478, nilai t_{hitung} sebesar 3,944 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diperjelas dalam teori Maslow bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, serta bentuk-bentuk dari motivasi seperti sistem penghargaan, pemberian balas jasa, ancaman dan hukuman. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi, individu, psikologi dan organisasi. Faktor-faktor tersebut erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi dan perlu diketahui bahwa faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini dipengaruhi secara tidak langsung melalui variabel motivasi

sebagai variabel intervening, hal ini membuktikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan kinerja karyawan yang lebih tinggi melalui pemberian motivasi kerja terlebih dahulu.

Pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur yang efektif dan efisien, oleh sebab itu dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga tujuan dan sasaran untuk mensejahterakan para karyawan dapat terwujud.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa rata-rata distribusi frekwensi jawaban responden untuk menilai variabel program keselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 4,032, variabel program kesehatan kerja (X_2) yaitu sebesar 4,12, variabel motivasi (Y_1) yaitu sebesar 4,008 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 4,097. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi serta kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur sudah terlaksana dengan baik.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (Y_1) karyawan pada PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,349 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (Y_1) karyawan di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari

- nilai *koefisien path* sebesar 0,364 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,076 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 5. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,144 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 6. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien path sebesar 0,478 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pada distribusi frekwensi program keselamatan kerja, saran yang diberikan adalah penambahan jumlah aktifitas dalam *safety campaign* dimana dapat dimulai dengan pemasangan spanduk sebagai pengingat keselamatan kerja dalam keseharian karyawan. Spanduk itu bisa berupa slogan keselamatan kerja yang diletakkan ditempat-tempat strategis yang meliputi area kerja karyawan. Hal ini sangat berbeda dengan spanduk sebelumnya yang hanya digunakan sebagai penanda adanya *event* keselamatan kerja. Selain dengan spanduk bisa juga dengan meletakkan gambar atau langkah-langkah *safety* pada wallpaper layar komputer seluruh karyawan agar karyawan senantiasa mengingat keselamatan kerja pada saat bekerja. Di mulai dari hal kecil untuk mencapai hasil yang besar.
2. Berdasarkan analisis pada distribusi jawaban responden mengenai program kesehatan kerja saran yang diberikan adalah seharusnya dalam pendataan laporan kesehatan kerja, dapat terorganisir dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merubah format penyimpanan menjadi sistem online yang dapat terupdate secara otomatis apabila terdapat perubahan dan dapat menyimpan data historis kesehatan karyawan keseluruhan. Sistem online dapat di akses oleh penanggung jawab, atasan, dan karyawan yang bersangkutan.
3. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa PT. YTL Jawa Timur pada tahun 2013 telah mendapatkan penghargaan untuk penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memiliki tingkat pencapaian sebesar 95% atau dikategorikan memuaskan. Dengan demikian, diharapkan bagi pihak perusahaan dapat mempertahankan penghargaan yang telah diperoleh serta meningkatkan standar program keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman, sehat,

efisien dan produktif guna meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan di PT. YTL Jawa Timur.

4. Berdasarkan penelitian diketahui di PT. YTL Jawa Timur masih terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian pada karyawan dan tindakan yang dilakukan selama ini hanya sebatas pemberian sanksi atau hukuman, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hal tersebut adalah dengan alternatif pengadaan *reward* dalam bentuk kompetisi *Zero Accident*. Kompetisi tersebut akan mempertandingkan seluruh *section* PT. YTL Jawa Timur dengan tujuan yang akan dicapai dan yang menjadi pemenang adalah *section* yang memiliki kecelakaan kerja terendah dengan *reward* yang sepadan (menarik minat karyawan).
5. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa berdasarkan data kecelakaan kerja 3 tahun terakhir yang ada di PT. YTL Jawa Timur terkait dengan naik turunnya tingkat kecelakaan kerja, diketahui bahwa kecelakaan kerja sering terjadi pada pihak kontraktor yang bekerja di PT. YTL Jawa Timur. Saran yang diberikan mengenai hal tersebut adalah sebaiknya untuk karyawan tetap khususnya karyawan di bagian *Safety and Fire Service*, melakukan beberapa hal khususnya untuk menangani kontraktor yang ikut bekerja dengan memberikan pengawasan yang lebih, *Safety Meeting* setiap hari sebelum aktivitas berlangsung untuk menekankan keselamatan dan kesehatan kerja disaat beraktivitas, dan selanjutnya untuk kontraktor, pihak PT. YTL bisa memberikan peringatan terkait kecelakaan kerja berupa peninjauan kontrak kerja kembali dan apabila masih terjadi kecelakaan kerja maka akan dilakukan pemutusan kontrak kerja antara kontraktor dengan PT. YTL Jawa Timur.

6. Keterbatasan Penelitian pada penelitian ini adalah berkaitan dengan klaim data kesehatan karyawan. Peneliti tidak dapat meneliti hal tersebut karena keterbatasan waktu dan pembatasan area yang telah diberikan oleh PT. YTL Jawa Timur. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu melakukan adanya penelitian mengenai data klaim kesehatan karyawan yang ada pada PT. YTL Jawa Timur.

The logo of Universitas Brawijaya is a large, light gray shield-shaped emblem. It features a central white illustration of a seated figure, likely a deity or a historical figure, with multiple arms holding various symbolic objects. The figure is flanked by two smaller standing figures. The text "UNIVERSITAS BRAWIJAYA" is written in a white, sans-serif font, arching over the central figure. The background of the entire page is a repeating pattern of the text "UNIVERSITAS BRAWIJAYA" in a light gray, tilted font.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Faustino C.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu.2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Kinerja*. Jakarta: Badan Penerbit FKM UI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert, dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Nazir,M. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Ramli, Soehatman, 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat.
- Riduwan, 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajerial*. Jakarta: Rajawali.
- Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Umar, Husein. 2009. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sumber Jurnal dari Internet

- Agustiningtyas, Erlin. 2013. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses pada tanggal 25 Januari 2014 dari www.repository.upi.edu/view/year/2013.html
- Rukhviyanti, Novi. *Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Racaek*. Diakses pada tanggal 25 Januari 2014 dari www.jsma.stan-im.ac.id/tag/novi-rukhviyanti/



PT. YTL Jawa Timur

Paiton, 14 April 2014

Nomor : YTLJT/LTR/2014/00268

Kepada Yth:
Sdr. Ketua Jurusan
Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Telp : 0341- 553737 Fax : 0341 – 558227

Perihal : Ijin Observasi

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat saudara dengan nomor: 1017 / UN10.3/PG/2014 perihal Permohonan Ijin Observasi, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia untuk mengijinkan Mahasiswa Saudara sbb.:

Nama

NIM

Intan Citra Dewi

105030201111012

Untuk melaksanakan Observasi di **Safety & Fire Section**, dengan kondisi dan persyaratan sbb:

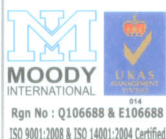
1. Mahasiswa Observasi tidak mendapatkan akses ke data / informasi yang kami anggap rahasia.
2. Kami tidak menyediakan akomodasi / kompensasi.
3. Mahasiswa Observasi diharuskan menyerahkan 1 salinan laporan hasil Praktek Kerjanya kepada perusahaan.
4. Waktu pelaksanaan: **10 April s/d 10 Mei 2014**
5. Menjelang berakhirnya kegiatan observasi, Mahasiswa diharuskan mengembalikan semua peralatan yang pernah dipinjam dari perusahaan termasuk peralatan keselamatan kerja (*PPE*) dan Buku – Buku.

Demikian surat ijin dari kami, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,



Herdian Zulkarnain
Section Head of HR



Jl. Raya Surabaya-
Situbondo KM. 141,
P.O. Box 36, Paiton
67291,
Probolinggo, East Java,
Indonesia
Telp. (62 335) 773100
Fax. (62 335) 773161

KUESIONER**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)**

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Umur :

Jenis Kelamin :

Departemen/ section :

Jabatan :

Lama bekerja :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Keselamatan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, program Safety Working Group pada setiap seksi sudah baik.					
2.	Menurut saya, pelaksanaan Safety Working Group sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang dibuat oleh perusahaan.					
3.	Menurut saya, pemberian Safety Gift (reward) kepada seluruh karyawan sudah sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan serta perundang-undangan K3.					
4.	Menurut saya, dalam mengadakan berbagai macam perlombaan (safety campaign) sudah baik demi meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya akan keselamatan.					
5.	Menurut saya, dalam pemberian safety reward pada karyawan sudah baik karena telah melakukan pencapaian keselamatan kerja.					
6.	Menurut saya, dalam memasang safety sign sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja sudah optimal.					
7.	Menurut saya, dalam memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja sudah optimal.					
8.	Menurut saya, dalam menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant sudah sesuai standar keselamatan kerja.					
9.	Menurut saya, dalam memberikan pelatihan K3 untuk setiap karyawan sudah optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.					
10.	Menurut saya, penyediaan peralatan keselamatan kerja sudah memadai sebagai sarana keselamatan bagi setiap karyawan.					

Variabel Kesehatan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara periodik sudah memenuhi kebutuhan kesehatan perusahaan.					
2.	Menurut saya, penyediaan fasilitas kesehatan (Klinik) sudah memadai.					
3.	Menurut saya, pendataan laporan kesehatan kerja sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan.					
4.	Menurut saya, pendataan laporan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan.					
5.	Menurut saya, penyediaan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan) sudah terlaksana dengan baik.					
6.	Menurut saya, penyediaan ambulan untuk P3K selama 24 jam dalam sehari sudah terlaksana dengan baik.					
7.	Menurut saya, penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari sudah terlaksana dengan baik.					

Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengakuan dari pihak lain (karyawan lain) tentang kerja yang dilakukan oleh anda mampu menimbulkan semangat kerja.					
2.	Tanggung jawab yang anda miliki mampu menimbulkan semangat kerja.					
3.	Kemajuan yang telah anda capai mampu menimbulkan semangat kerja.					
4.	Hubungan kerja yang anda jalin dengan karyawan mampu menimbulkan semangat kerja.					
5.	Pengawasan yang telah saya dapat mampu menimbulkan semangat kerja.					
6.	Kebijakan perusahaan yang diberikan kepada anda mampu menimbulkan semangat kerja.					

Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mampu menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.					
2.	Mutu pekerjaan saya meningkat dibandingkan dengan mutu pekerjaan periode waktu lalu.					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan mengalami peningkatan dibandingkan dengan periode yang lalu.					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mampu memenuhi target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu.					

Kebijakan Mutu, Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan

- *Memberikan pelayanan kepada pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit listrik berdasarkan perjanjian pengoperasian & pemeliharaan dan kebutuhan pelanggan tanpa berkompromi terhadap mutu, kesehatan, keselamatan kerja dan perhatian terhadap lingkungan.*
- *Menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap karyawan dan orang yang bekerja di perusahaan dengan sungguh-sungguh berusaha untuk menjamin dipatuhinya ketentuan perundangan tentang kesehatan dan keselamatan kerja.*
- *Menjaga kualitas, kesehatan, keselamatan kerja dan kepedulian terhadap lingkungan dengan standart tinggi dengan system pengelolaan terpadu yang efektif.*
- *Menciptakan budaya perbaikan terus menerus melalui program-program yang konsisten di perusahaan terhadap aktifitas dan operasi bisnis perusahaan.*
- *Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif yang mendorong komitmen, dedikasi, kerja tim dengan partisipasi dari semua tingkatan karyawan untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan dari sistem pengelolaan terpadu yang efektif.*

Sasaran

- *Mengoptimalkan keselamatan kerja, keandalan, ketersediaan dan kinerja pembangkit listrik sesuai dengan ketentuan kesehatan, keselamatan kerja, lingkungan, hukum dan ketentuan lainnya .*
- *Berusaha mencapai dan mempertahankan kepuasan dan kepercayaan pelanggan.*
- *Meminimalkan insiden dan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan kerja.*
- *Melaksanakan proyek pelestarian sumber daya untuk mengurangi limbah, mengendalikan tingkat emisi dan meminimalkan hasil buangan ke lingkungan dan mengurangi waktu tidak beroperasinya pembangkit.*
- *Melampaui misi kita untuk menjadi salah satu diantara perusahaan listrik swasta terkemuka di dunia melalui pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap sistem operasional kami .*
- *Mengevaluasi secara sistematis terhadap rancangan, pengoperasian dan pemeliharaan proses pembangkit secara menyeluruh, peralatan dan fasilitas untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan kami, kontraktor dan masyarakat umum.*

Dalam Rangka Meningkatkan Kebijakan Terhadap Lingkungan, PT. YTL Jawa Timur Berusaha Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dengan Cara Sebagai Berikut:

- *Mematuhi perundangan yang berlaku dan ketentuan terkait lainnya; jika memungkinkan, melebihi ketentuan hukum.*
- *Memelihara Sistem Manajemen Lingkungan yang efektif dan efisien*
- *Meminimalkan risiko lingkungan dan mencegah polusi udara, laut dan tanah*
- *Meningkatkan pelestarian air dan efisiensi energi kedalam pengoperasian pembangkit kami*
- *Meningkatkan sistem pengelolaan sampah yang efektif yang mendorong konsep tentang Pengurangan, Penggunaan Kembali dan Daur Ulang termasuk sampah berbahaya.*
- *Mengurangi dampak visual pengoperasian kami*
- *Meningkatkan efisiensi penggunaan transportasi kami dalam semua aktifitas kami*
- *Mengelola tanah kami secara peka dan meningkatkan pelestarian alam*
- *Meningkatkan tanggung jawab sosial dan program pengembangan terhadap masyarakat di sekitar lokasi operasional perusahaan.*

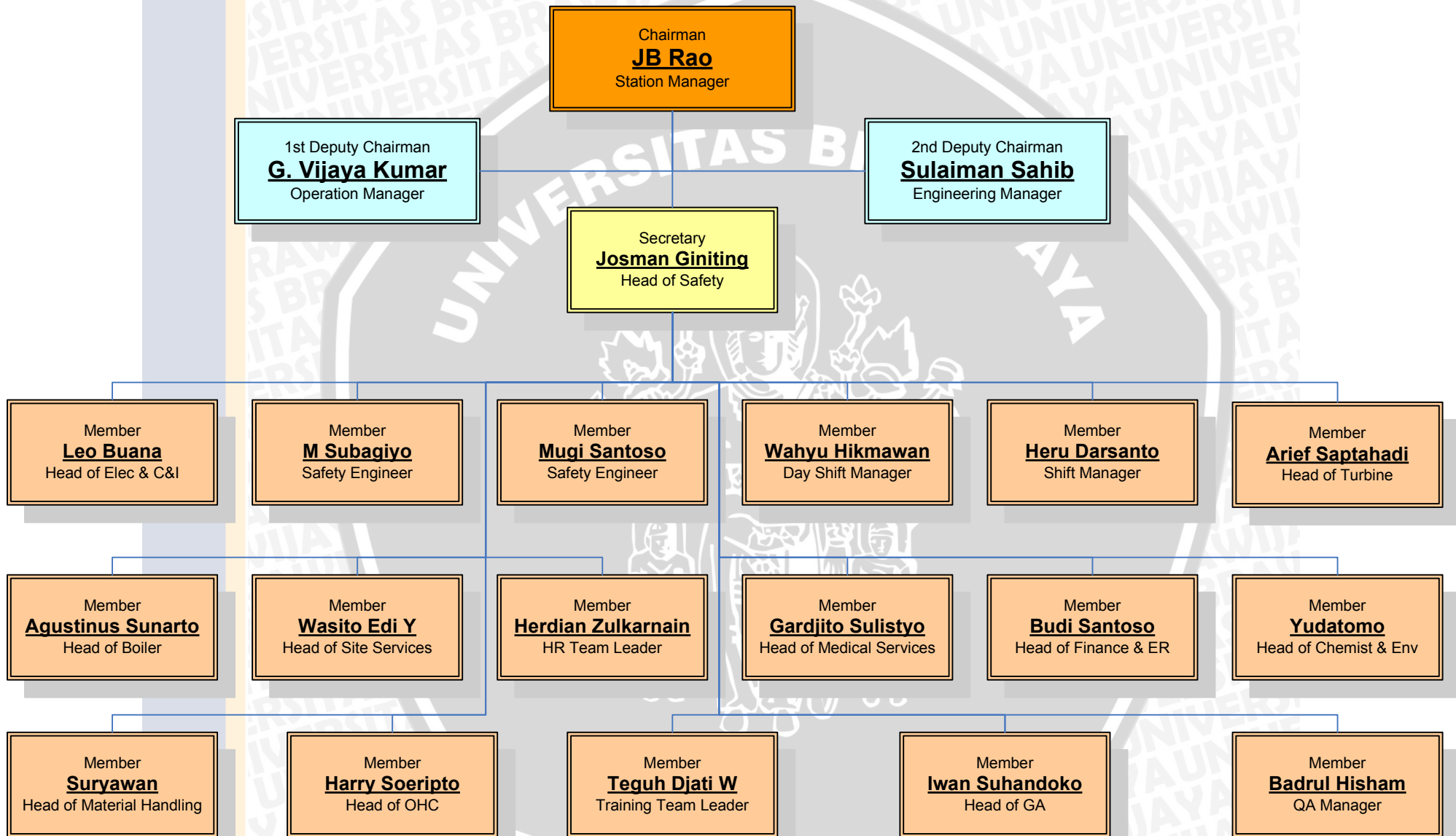
Ditandatangani Oleh:

H. Burchardt

Presiden Direktur

Tanggal : 25 Agustus 2010

PT. YTL JAWA TIMUR
P2K3 (SAFETY COMMITTEE) ORGANIZATION CHART





No. REG. 104/86/SUCOFINDO/2011



Sertifikat Audit Audit Certificate

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM

Berdasarkan

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
No. Kep.129/Men/V/2011

Menyatakan bahwa
This is to certify that

Nama perusahaan / *Name of company*

PT YTL JAWA TIMUR

Alamat / *Address*

Jl. Raya Surabaya - Situbondo Km.141, Paiton, Probolinggo - Jawa Timur
Provinsi Jawa Timur

Sektor industri / *Sector of industry*

PEMBANGKITAN LISTRIK

Telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Has implemented an Occupational Safety and Health Management System

Sertifikat ini berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak dikeluarkan.
This certificate is valid for 3 (three) years from the date of issue.

Jakarta, 20 Mei 2011

Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia,

Minister
of Manpower and Transmigration
Republic of Indonesia,

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si



UJI INSTRUMEN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

Correlations

[illegible]

X1.6	Pearson Correlation	.240*	.161	.171	.078	.039	1	.473**	.442**	.551**	.187	.588**
	Sig. (2-tailed)	.040	.171	.146	.510	.740		.000	.000	.000	.111	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	.162	.181	.288*	.138	.245*	.473**	1	.275*	.390**	.179	.595**
	Sig. (2-tailed)	.167	.123	.013	.243	.036	.000		.018	.001	.126	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	.006	-.077	.153	.208	-.035	.442**	.275*	1	.611**	.378**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.961	.515	.192	.076	.770	.000	.018		.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.9	Pearson Correlation	.169	.109	.155	.160	.127	.551**	.390**	.611**	1	.448**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.149	.355	.187	.174	.279	.000	.001	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.10	Pearson Correlation	.183	-.055	.213	.059	-.063	.187	.179	.378**	.448**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.118	.643	.068	.615	.591	.111	.126	.001	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
JUMLAH	Pearson Correlation	.447**	.387**	.687**	.575**	.565**	.588**	.595**	.531**	.666**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.601**	.336**	.126	.256*	.275*	.346**	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.283	.027	.018	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

X2.2	Pearson Correlation	.601**	1	.457**	.294*	.369**	.502**	.314**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.001	.000	.006	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.336**	.457**	1	.471**	.428**	.468**	.349**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.126	.294*	.471**	1	.474**	.328**	.343**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.283	.011	.000		.000	.004	.003	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.256*	.369**	.428**	.474**	1	.519**	.401**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.275*	.502**	.468**	.328**	.519**	1	.594**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.346**	.314**	.349**	.343**	.401**	.594**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.002	.003	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
JUMLAH	Pearson Correlation	.578**	.720**	.709**	.615**	.730**	.790**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	7

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.526**	.516**	.323**	.538**	.351**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y1.2	Pearson Correlation	.526**	1	.717**	.384**	.526**	.474**	.768**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y1.3	Pearson Correlation	.516**	.717**	1	.656**	.686**	.513**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y1.4	Pearson Correlation	.323**	.384**	.656**	1	.481**	.434**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y1.5	Pearson Correlation	.538**	.526**	.686**	.481**	1	.591**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y1.6	Pearson Correlation	.351**	.474**	.513**	.434**	.591**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
JUMLAH	Pearson Correlation	.696**	.768**	.869**	.703**	.828**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	6

Correlations

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	JUMLAH
Y2.1	Pearson Correlation	1	.573**	.625**	.553**	.540**	.530**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y2.2	Pearson Correlation	.573**	1	.542**	.771**	.397**	.512**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74

Y2.3	Pearson Correlation	.625**	.542**	1	.595**	.606**	.587**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y2.4	Pearson Correlation	.553**	.771**	.595**	1	.458**	.552**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y2.5	Pearson Correlation	.540**	.397**	.606**	.458**	1	.517**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y2.6	Pearson Correlation	.530**	.512**	.587**	.552**	.517**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
JUMLAH	Pearson Correlation	.783**	.809**	.817**	.846**	.730**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	6

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0541	4.0135	3.9324	4.0270	3.9865	4.0135	3.8784	4.2297	4.0946	4.1486

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.4	5.4	5.4
	4	62	83.8	83.8	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
Total		74	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	1	1.4	1.4	4.1
	4	65	87.8	87.8	91.9
	5	6	8.1	8.1	100.0
Total		74	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	20.3	20.3	20.3
	4	49	66.2	66.2	86.5
	5	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.6	17.6	17.6
	4	46	62.2	62.2	79.7
	5	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	12	16.2	16.2	17.6
	4	48	64.9	64.9	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.9	14.9	14.9
	4	51	68.9	68.9	83.8
	5	12	16.2	16.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	20.3	20.3	20.3
	4	53	71.6	71.6	91.9
	5	6	8.1	8.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	53	71.6	71.6	74.3
	5	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	53	71.6	71.6	81.1
	5	14	18.9	18.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	4	5.4	5.4	8.1
	4	49	66.2	66.2	74.3
	5	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2297	4.1622	3.9595	4.0135	4.0270	4.2162	4.2703

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	57	77.0	77.0	77.0
	5	17	23.0	23.0	100.0
Total		74	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.4	5.4	5.4
	4	54	73.0	73.0	78.4
	5	16	21.6	21.6	100.0
Total		74	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.2	12.2	12.2
	4	59	79.7	79.7	91.9
	5	6	8.1	8.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.9	14.9	14.9
	4	50	67.6	67.6	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	50	67.6	67.6	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	59	79.7	79.7	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	6.8	6.8	8.1
	4	45	60.8	60.8	68.9
	5	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Total	74	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Frequencies

Statistics							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9865	4.0946	4.0676	4.0946	3.9865	3.8514

Frequency Table

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	61	82.4	82.4	91.9
	5	6	8.1	8.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	63	85.1	85.1	87.8
	5	9	12.2	12.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	63	85.1	85.1	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	61	82.4	82.4	86.5
	5	10	13.5	13.5	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	61	82.4	82.4	91.9
	5	6	8.1	8.1	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	14	18.9	18.9	20.3
	4	54	73.0	73.0	93.2
	5	5	6.8	6.8	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1351	4.0811	4.1216	4.0811	4.1351	4.0405

Frequency Table

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	64	86.5	86.5	86.5
	5	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.4	5.4	5.4
	4	60	81.1	81.1	86.5
	5	10	13.5	13.5	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	63	85.1	85.1	86.5
	5	10	13.5	13.5	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	54	73.0	73.0	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	60	81.1	81.1	83.8
	5	12	16.2	16.2	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	61	82.4	82.4	89.2
	5	8	10.8	10.8	100.0
Total		74	100.0	100.0	

DATA KOEFISIEN JALUR

Analisis jalur pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap motivasi (Y1).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	24.0811	1.96376	74
X1	40.3784	3.01459	74
X2	28.8784	2.46595	74

Correlations

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	.562	.568
	X1	.562	1.000	.585
	X2	.568	.585	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	74	74	74
	X1	74	74	74
	X2	74	74	74



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.403	.386	1.53915

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.316	2	56.658	23.917	.000 ^a
	Residual	168.198	71	2.369		
	Total	281.514	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.538	2.568		2.546	.013
	X1	.227	.074	.349	3.085	.003
	X2	.290	.090	.364	3.216	.002

a. Dependent Variable: Y1

Analisis jalur pengaruh keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan motivasi (Y1) terhadap kinerja (Y2).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2	24.5946	1.98569	74
X1	40.3784	3.01459	74
X2	28.8784	2.46595	74
Y1	24.0811	1.96376	74

Correlations

		Y2	X1	X2	Y1
Pearson Correlation	Y2	1.000	.429	.460	.602
	X1	.429	1.000	.585	.562
	X2	.460	.585	1.000	.568
	Y1	.602	.562	.568	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Y1	.000	.000	.000	.
N	Y2	74	74	74	74
	X1	74	74	74	74
	X2	74	74	74	74
	Y1	74	74	74	74

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.360	1.58823

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.264	3	37.088	14.703	.000 ^a
	Residual	176.574	70	2.522		
	Total	287.838	73			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.588	2.768		2.741	.008
	X1	.050	.081	.076	.620	.005
	X2	.116	.099	.144	1.165	.002
	Y1	.483	.122	.478	3.944	.000

a. Dependent Variable: Y2



Foto Perusahaan Listrik Tenaga Uap PT. YTL Jawa Timur, Paiton-Probolinggo



Foto pada saat membagikan kuisisioner pada karyawan di PT YTL Jawa Timur



Foto pada saat Safety Meeting Group dengan para karyawan Safety Section di PT YTL Jawa Timur



Foto bersama Bapak-bapak Safety pada saat penelitian di PT. YTL Jawa Timur

CURRICULUM VITAE

Nama : Intan Citra Dewi

NIM :105030201111012

Tempat, tgl lahir : Tuban, 20 Februari 1992

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Email : intan_citra_dewi@yahoo.co.id

Alamat : Jalan Brawijaya Gg. Wibisono no.519 Tuban- Jawa Timur

Pendidikan :1. SDN Kebonsari 2 Tuban, Tamat tahun 2004
2. SMP N 1 Tuban, Tamat tahun 2007
3. SMA N 2 Tuban, Tamat tahun 2010



Malang, 10 Juni 2014

Intan Citra Dewi